

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DPS (DAPUR PANGAN SEJAHTERA)
CATERING JAKARTA TAHUN 2018**

*Agus Riyanto
STIE Pariwisata Internasional*

*Dwi Eny Susilowati
STIE Pariwisata Internasional*

ABSTRACT

Purpose- *This study aims to determine and analyze the influence of Communications (X1), motivation (X2) and the Working Environment (X3) the Employee Performance (Y) DPS Catering Jakarta.*

Design/methodology/approach- *The population in this study are entire employee at DPS Catering Jakarta in July 2018. The sampling technique used is non probability sampling, by saturated sample method to determine 100 respondents. Method of data collection using questionnaires that has been tested its validation and reliability. The method of analysis using Clasic test, prior to Multiple Linear Regresion by SPSS 20,0 as a tool, followed by f test; t test; Coorelation, and Determination tests.*

Findings- *The results proved that partially, Communication variables have a positively effect on employee performance, Motivation variables have a positively effect on employee performance, work environment variables have a positively effect on employee performance partially. Hence, all of the variables are positively effected employee performance at DPS Catering Jakarta*

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

Latar Belakang

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu bertahan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan - tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Katering merupakan salah satu bentuk usaha dari industri jasa, dimana produk utamanya adalah penjualan makanan dan minuman dengan pelayanan jasa lainnya yang berorientasi pada kepuasan konsumen. Katering adalah istilah umum untuk wirausaha yang melayani pemesanan berbagai macam masakan (makanan dan minuman) baik untuk pesta maupun untuk suatu instansi. Pada pengelolaannya, katering menangani penyediaan makanan dan minuman di tempat dimana produk usaha itu diselenggarakan. Permintaan terhadap katering terus meningkat selama bertahun-tahun. Pemicunya adalah semakin meningkatnya jumlah rumah tangga berpendapatan tinggi, angka pernikahan dan acara perusahaan.

Semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya.

Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja yang baik, hendaknya dapat meningkatkan kinerja karyawan DPS *Catering* Jakarta dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia atau sering disingkat dengan SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

DPS *Catering* Jakarta merupakan salah satu perusahaan yang masuk skala usaha kecil menengah (UKM) yang berada di area Balai Sudirman, Jl. Dr.Saharjo No.268 Jakarta Selatan. Usaha ini bergerak di bidang jasa makanan dan minuman, khususnya in-house *Catering* Balai Sudirman. Usaha ini belum membuka cabang di daerah lain. Sebagai usaha kecil menengah, DPS *Catering* termasuk salah satu usaha yang cukup berhasil ditengah persaingan usaha *Catering* yang ada. Pasalnya hampir setiap hari, usaha ini selalu mendapatkan *order* dari pelanggan. Sebagai perusahaan yang menyediakan layanan jasa catering, kepuasan pelanggan adalah tujuan utama.

Untuk memenuhi kepuasan pelanggan, maka kinerja karyawan harus optimal. Upaya mendorong peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan pimpinan dengan cara meningkatkan intensitas komunikasi dengan karyawan,

baik secara lisan maupun tertulis. Selain itu komunikasi sesama karyawan maupun komunikasi karyawan dan pelanggan perlu di tingkatkan. Karyawan dalam menerima pesanan dari pelanggan harus *detail* untuk menghindari *miskomunikasi* dan pelanggan juga menerima pesanan sesuai keinginan. *Miskomunikasi* antar karyawan dapat terjadi apabila antar karyawan tidak saling mengingatkan satu sama lain.

Dengan adanya komunikasi yang baik, akan memberikan motivasi bagi para pegawai untuk terus mengembangkan kinerjanya. Memberikan motivasi berupa pemberian upah atau gaji tepat waktu, insentif, dan *reward* bagi karyawan yang berprestasi dapat memberikan dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Selain komunikasi dan motivasi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga merupakan faktor bagi perusahaan maupun organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa penerangan, *lay out*, kebersihan, dan lain sebagainya akan membuat karyawan menjadi nyaman dan senang beraktivitas di tempat tersebut. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar pimpinan dan karyawan, serta karyawan dengan karyawan juga diperlukan sehingga tercipta relasi yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan perumusan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan DPS *catering* Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan DPS *catering* Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja kinerja karyawan DPS *catering* Jakarta.
4. Untuk mengetahui apakah komunikasi, motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan DPS catering Jakarta.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan sumber daya perusahaan agar memberikan hasil maksimal. Selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Menurut Rachmawati[1], manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Komunikasi

Komunikasi merupakan kegiatan yang sangat dominan dalam kehidupan sehari-hari, namun tidaklah mudah memberikan definisi yang dapat diterima semua pihak. Sebagai mana layaknya ilmu sosial lainnya, komunikasi mempunyai banyak definisi sesuai dengan persepsi ahli-ahli komunikasi yang memberikan batasan pengertian. Kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang artinya memberitahukan. Kata tersebut lalu berkembang dalam bahasa Inggris *communication* yang artinya proses pertukaran informasi, konsep, ide, gagasan, perasaan, dan lain-lain antara dua orang atau lebih. Secara sederhana dapat dikemukakan pengertian komunikasi, ialah proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seorang sumber atau komunikator kepada seorang penerima atau komunikan dengan tujuan tertentu[2].

Menurut Romli[3], dimensi yang terpenting dalam komunikasi berorganisasi adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi Internal. Komunikasi internal organisasi adalah proses penyampaian pesan antara anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan, dsb. Komunikasi internal ini lazim dibedakan menjadi dua sebagai berikut:
 - 1) Komunikasi vertikal, yaitu komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan ke pimpinan. Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi kepada bawahannya. Sedangkan bawahan memberi laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan dan sebagainya kepada pimpinan.
 - 2) Komunikasi horizontal atau lateral, yaitu komunikasi antara sesama seperti dari karyawan kepada karyawan, manajer kepada manajer. Pesan dalam komunikasi ini bisa mengalir dibagian yang sama di dalam organisasi atau mengalir antar-bagian. Komunikasi lateral ini memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, metode dan masalah. Hal ini membantu organisasi untuk menghindari beberapa masalah dan memecahkan yang lainnya. Serta membangun semangat kerja dan kepuasan kerja.
2. Komunikasi Eksternal. Komunikasi eksternal organisasi adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi.
 - 1) Komunikasi dari organisasi kepada khalayak. Komunikasi ini dilaksanakan umumnya bersifat informatif, yang dilakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan,

setidaknya ada hubungan batin. Komunikasi ini dapat melalui berbagai bentuk, seperti : majalah organisasi , artikel surat kabar atau majalah, pidato radio, film dokumenter, brosur, poster, konferensi pers.

- 2) Komunikasi dari khalayak kepada organisasi. Komunikasi ini merupakan umpan balik sebagai efek dari kegiatan dan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *infisibel* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan ini pikiran dan masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan [4].

Menurut Schermerhorn dalam Winardi [7] motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (organizational Behavior = OB), guna menenangkan kekuatankekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Menurut Winardi [7], motivasi adalah sesuatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi

yang dihadapi orang yang bersangkutan. Implementasi teori motivasi dalam bekerja dikemukakan oleh Mangkunegara [6], yaitu : *intervention programs, pay insentive plans, job redesign, behavior modification*.

Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Latief [8], Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari berbagai pendapat diatas terlihat bahwa lingkungan menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja seseorang, lingkungan kerja berkenaan dengan segala sesuatu yang terjadi disekitar, yang dirasakan langsung pegawai atau karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sedarmayanti dalam Latief [8], menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik terdiri dari benda yang berada dalam sebuah organisasi, yang memiliki bentuk dan ukuran, seperti ruang kerja, alat bantu dalam bekerja, gedung, fasilitas penunjang dalam bekerja dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Yang berkaitan dengan lingkungan non fisik, lebih kepada hubungan atau interaksi yang terjadi dalam organisasi, baik interaksi antar sesama pegawai atau karyawan, atau dengan atasan.

Menurut Nitisemito dalam Latief [8], faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya : warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan, tata ruang.

Kinerja

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sedangkan menurut Suwanto dalam Rivai & Sagala [4], kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengejakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Halfert dalam Zainal, dkk [5] Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau

prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Mangkunegara [9], istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Russel dalam Kaswan [10], terdapat enam kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja, yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan untuk supervise, dampak interpersonal.

Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan DPS *Catering* Jakarta.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan DPS *Catering* Jakarta.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DPS *Catering* Jakarta.
4. Ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DPS *Catering* Jakarta.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Syamsu Alam [11]
	Judul	Pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai lembaga penjamin mutu pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah
	Metode	<i>Regresi Linear Berganda</i>
	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	Yunni Rusmawati [12]
	Judul	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Pasific Samudra Di Surabaya
	Metode	<i>Regresi Linear Berganda</i>
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Andalan Pacific Samudra.
3.	Penulis	Lidya Widiasworo [13]
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tokopedia
	Metode	<i>Regresi Linear Berganda</i>
	Hasil	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokopedia.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	75	75%
Wanita	25	25%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak menurut jenis kelamin adalah pria yaitu 75 responden dengan presentase 75% sedangkan responden terkecil adalah wanita yaitu 25 responden dengan presentase 25%. Karyawan DPS Catering lebih banyak pria, karena pekerjaan yang di kerjakan sangat berat sehingga pekerjaan di dominan dikerjakan oleh pria.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
< 1 tahun	35	35%
1-3 tahun	45	45%
> 3 tahun	20	20%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Tabel diatas memberikan informasi karakteristik responden berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja <1

tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 35%, masa kerja 1-3 tahun sebanyak 45 orang atau sebesar 45%, dan masa kerja >3 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 20%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di DPS catering Jakarta rata-rata memiliki masa kerja di atas 1 tahun sehingga sudah berpengalaman dalam setiap acara yang ditangani oleh DPS catering Jakarta.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	55	55%
D1/D3	35	35%
S1	10	10%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui hasil pengelompokkan terlihat kelompok terbanyak yaitu responden berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 55 responden dengan presentase 55%. Dari deskripsi responden berdasarkan berpendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di DPS catering Jakarta mayoritas mempunyai pendidikan terakhir SMA/SMK. Hal ini terjadi karena penerimaan pekerja baru di DPS catering Jakarta memiliki salah satu persyaratan berijazah minimal SMA/SMK.

Tabel 5. Hasil pendapatan responden berdasarkan variabel komunikasi (X₁)

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sikap atasan yang tidak menjaga jarak terhadap bawahan membuat saya nyaman dalam menjalankan pekerjaan	26	26	62	62	12	12	0	0	0	0
2	Komunikasi yang intens terhadap sesama karyawan membuat pekerjaan berjalan lancar	22	22	63	63	15	15	0	0	0	0
3	Brosur yang disebarakan dapat mewakili perusahaan dan telah di manfaatkan secara maksimal	20	20	65	65	15	15	0	0	0	0
4	Guest comments yang disebarakan setelah akhir acara dapat membantu dalam meningkatkan kinerja	21	21	64	64	15	15	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Tabel 5. diketahui mayoritas responden sebanyak 88% (26% menyatakan sangat setuju dan 62% menyatakan setuju) pada pernyataan bahwa “sikap atasan yang tidak menjaga jarak terhadap bawahan membuat saya nyaman dalam menjalankan pekerjaan”, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi secara vertikal antara atasan dan bawahan sangat efektif dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Menurut Romli [3] Komunikasi vertikal, yaitu komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan ke pimpinan. Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi kepada bawahannya. Sedangkan bawahan memberi laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan dan sebagainya kepada pimpinan. Dengan demikian semakin terbuka antara atasan dan bawahan atau sebaliknya dalam memberikan informasi maka komunikasi dalam bekerja akan menjadi lebih kondusif dan mengurangi adanya kesalah pahaman dalam bekerja.

Untuk pernyataan “Komunikasi yang intens terhadap sesama karyawan membuat pekerjaan berjalan lancar” responden sebanyak 85% (22% menyatakan sangat setuju dan 63% menyatakan setuju), seperti teori Romli [3], menyatakan Komunikasi horizontal atau lateral, yaitu komunikasi antara sesama seperti dari karyawan kepada karyawan, manajer kepada manajer. Pesan dalam komunikasi ini bisa mengalir dibagian yang sama di dalam organisasi atau mengalir antarbagian. Komunikasi lateral ini memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, metode dan masalah. Hal ini membantu organisasi untuk menghindari beberapa masalah dan

memecahkan yang lainnya. Serta membangun semangat kerja dan kepuasan kerja.

Sebanyak 85% (20% menyatakan sangat setuju dan 65% menyatakan setuju) pada pernyataan “brosur yang disebarakan dapat mewakili perusahaan dan telah di manfaatkan secara maksimal”, hal ini sesuai dengan teori Romli [3], komunikasi eksternal diantaranya komunikasi dari organisasi kepada khalayak. Komunikasi ini dilaksanakan umumnya bersifat informatif, yang dilakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan, setidaknya ada hubungan batin. Komunikasi ini dapat melalui berbagai bentuk, seperti : majalah organisasi , artikel surat kabar atau majalah, pidato radio, film dokumenter, brosur, poster, konferensi pers. Jadi dapat disimpulkan dari pernyataan tersebut dengan adanya brosur membantu manajemen berkomunikasi dalam menyampaikan informasi kepada khalayak tentang promo atau paket apa saja yang disediakan oleh pihak DPS catring Jakarta.

Sebanyak 85% (21% menyatakan sangat setuju dan 64% menyatakan setuju) pada pernyataan “guest comments yang disebarakan setelah akhir acara dapat membantu dalam meningkatkan kinerja”, sesuai teori Romli[3], komunikasi eksternal diantaranya Komunikasi dari khalayak kepada organisasi. Komunikasi ini merupakan umpan balik sebagai efek dari kegiatan dan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi. hal ini menunjukkan bahwa umpan balik sangatlah penting untuk kemajuan suatu manajemen, hal itu diwujudkan dengan penyebaran guest comment setelah acara selesai diselenggarakan. Untuk bahan evaluasi apa saja yang harus di perbaiki dan di tingkatkan lagi.

Tabel 6. Hasil pendapatan responden berdasarkan variabel motivasi (X₂)

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan saya dapat memberikan motivasi pada saya untuk bekerja dengan baik	46	46	44	44	10	10	0	0	0	0
2	Dengan adanya perhatian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi	24	24	61	61	15	15	0	0	0	0
3	Insentif yang diberikan kepada karyawan memuaskan	49	49	41	41	10	10	0	0	0	0
4	Penghargaan atas prestasi kerja karyawan penting untuk memotivasi	42	42	50	50	8	8	0	0	0	0
5	Dengan rotasi pekerjaan saya menguasai lebih dari satu jenis pekerjaan	49	49	42	42	9	9	0	0	0	0
6	Rotasi kerja menjadikan saya lebih bersemangat dalam bekerja	42	42	49	49	9	9	0	0	0	0
7	Saya pantas untuk mendapat penghargaan atas kinerja saya	39	39	52	52	9	9	0	0	0	0
8	Saya berperan penting dalam setiap pekerjaan yang di kerjakan	43	43	51	51	6	6	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Tabel 6. diketahui mayoritas responden sebanyak 90% (49% menyatakan sangat setuju dan 44% menyatakan setuju) pada pernyataan “atasan saya dapat memberikan motivasi pada saya untuk bekerja dengan baik”, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin atau atasan sangat berpengaruh dalam memotivasi karyawan atau bawahannya oleh karena itu atasan harus memiliki skill mempengaruhi karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Sesuai teori menurut Mangkunegara [6], intervention programs yaitu kemampuan memotivasi karyawan merupakan keterampilan manajerial yang harus dikuasai oleh seorang pemimpin perusahaan.

Sebanyak 85% (24% menyatakan sangat setuju dan 61% menyatakan setuju) pada pernyataan “dengan adanya perhatian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi”, hal ini menunjukkan bahwa perhatian dari atasan sangatlah penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Hal ini disampaikan

oleh Mangkunegara [6], dalam intervention programs Ada tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan salah satunya Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai. Dalam pernyataan ini yang diambil adalah sikap yaitu sikap seorang atasan kepada bawahannya yang sangat mempengaruhi situasi kerja.

Berdasarkan pernyataan “Insentif yang diberikan kepada karyawan memuaskan” sebanyak 90% (49% menyatakan sangat setuju dan 41% menyatakan setuju). karena perusahaan memberikan upah yang dibayar secara gross sesuai dengan kelas jabatan dan kisaran upah yang telah ditetapkan perusahaan, selain itu juga diberikan bonus akhir tahun. Sesuai teori menurut Mangkunegara [6], Pay Incentive Plans yaitu Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut

motivasi kerjanya dan mampu produktivitas kerja maksimal.

Sebanyak 92% (42% menyatakan sangat setuju dan 50% menyatakan setuju) pada pernyataan “Penghargaan atas prestasi kerja karyawan penting untuk memotivasi”, hal ini menunjukkan bahwa selain pemberian insentif dalam bentuk uang penghargaan pun perlu diberikan untuk memotivasi agar semangat dalam bekerja. Diperkuat oleh Sutrisno [14] Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang salah satunya adalah keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Sebanyak 91% (49% menyatakan sangat setuju dan 42% menyatakan setuju) pada pernyataan “dengan rotasi pekerjaan saya menguasai lebih dari satu jenis pekerjaan”, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya rotasi pekerjaan dapat menambah pengetahuan dan menimbulkan hal positif dalam memotivasi diri sendiri sehingga dapat menguasai lebih dari satu jenis pekerjaan. Seperti teori menurut Mangkunegara [6], job redesign yaitu merancang kembali pekerjaan proses terjadinya pengaruh secara berkelanjutan dan perubahan pekerjaan yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan tertentu yang diharapkan lebih memotivasi para karyawan.

Sebanyak 91% (42% menyatakan sangat setuju dan 49% menyatakan setuju) pada pernyataan “Rotasi kerja menjadikan saya lebih bersemangat dalam bekerja”,

Sesuai pernyataan menurut Mangkunegara [6] pimpinan melakukan Job Redesign agar karyawan tidak mengalami kebosanan kerja dan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Dapat disimpulkan dari pernyataan tersebut bahwa karyawan membutuhkan suasana atau lingkungan yang berbeda untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja.

Sebanyak 91% (39% menyatakan sangat setuju dan 52% menyatakan setuju) pada pernyataan “Saya pantas untuk mendapat penghargaan atas kinerja saya”, dengan adanya penghargaan akan prestasi yang sudah di raih karyawan hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja, pernyataan tersebut juga diperkuat oleh pernyataan dari Mangkunegara [6], tentang behavior modification salah satunya prestasi kerja yang diisyaratkan untuk dapat mencapai penghargaan.

Sebanyak 94% (43% menyatakan sangat setuju dan 51% menyatakan setuju) pada pernyataan “Saya berperan penting dalam setiap pekerjaan yang di kerjakan”, dari pernyataan tersebut sesuai dari Mangkunegara [6], tentang behavior modification salah satunya kemampuan dan sifat. Dapat disimpulkan dari pernyataan tersebut bahwa dalam perubahan perilaku kepercayaan diri dan kemampuan atau skill yang dimiliki karyawan sangatlah penting untuk mendominasi dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang memuaskan

Tabel 7. Hasil pendapatan responden berdasarkan variabel lingkungan kerja (X₃)

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Warna dinding lingkungan kerja saya membuat saya bersemangat ketika melakukan pekerjaan	24	24	48	48	28	28	0	0	0	0
2	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya nyaman dalam mengerjakan pekerjaan saya	40	40	53	53	7	7	0	0	0	0
3	Penerangan di ruang kerja baik sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	37	37	52	52	11	11	0	0	0	0
4	Sirkulasi udara di area kerja baik	24	24	68	68	8	8	0	0	0	0

Tabel Lanjutan

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Perusahaan memberikan jaminan keamanan lingkungan kerja	31	31	45	45	24	24	0	0	0	0
6	Suasana area kerja saya nyaman karena jauh dari kebisingan	29	29	65	65	6	6	0	0	0	0
7	Penataan perabot dan perlengkapan kerja tepat sehingga memudahkan saya mencari barang yang dibutuhkan	40	40	57	57	3	3	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan pada table 7. diketahui mayoritas reponden sebanyak 72% (24% menyatakan sangat setuju dan 48% menyatakan setuju) pada pernyataan “warna dinding lingkungan kerja saya membuat saya bersemangat ketika melakukan pekerjaan”, hal ini menunjukkan kenyamanan seseorang terpengaruh warna lingkungan tempat orang itu melakukan pekerjaannya. Sesuai dengan teori Nitisemito dalam Latief [8], Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Jadi dapat disimpulkan bahwa warna mempengaruhi keadaan jiwa seseorang, pada dinding lingkungan kerja di DPS catering Jakarta menggunakan warna cerah seperti putih dan moka. Sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman berada di lingkungan tempat bekerja.

Sebanyak 93% (40% menyatakan sangat setuju dan 53% menyatakan setuju) pada pernyataan “lingkungan kerja yang bersih membuat saya nyaman dalam mengerjakan pekerjaan saya”, hal ini menunjukkan bahwa kebersihan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan pada saat bekerja. Hal ini disampaikan Nitisemito dalam Latief [8] yaitu kebersihan lingkungan kerja secara

tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kebersihan lingkungan bukan halnya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu. Misalnya, lingkungan kotor maka karyawan akan merasa risih sehingga pekerjaan tidak dikerjakan secara maksimal.

Sebanyak 89% (37% menyatakan sangat setuju dan 52% menyatakan setuju) pada pernyataan “penerangan di ruang kerja baik sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya, hal ini menunjukkan bahwa dalam hal penerangan area kerja DPS Catering sudah memenuhi standar. Contohnya area dapur bukannya hanya penerangan menggunakan lampu tetapi jendela di desain dengan ukuran yang lebar sehingga banyak cahaya yang masuk ke area bekerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh pernyataan Nitisemito dalam Latief [8] penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

Sebanyak 99% (38% menyatakan sangat setuju dan 61% menyatakan setuju) pada pernyataan “sirkulasi udara di area kerja baik”, hal ini diyakini karena selain menggunakan pendingin udara di beberapa lingkup DPS catering Jakarta juga

dipasang heksos untuk membantu dalam perputaran udara. Sesuai dengan teori Nitisemito dalam Latief [8] pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

Sebanyak 76% (31% menyatakan sangat setuju dan 45% menyatakan setuju) pada pernyataan “Perusahaan memberikan jaminan keamanan lingkungan kerja”, sesuai dengan teori Nitisemito dalam Latief [8] Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas daripada itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja. Hal ini di terapkan di lingkungan DPS Catering Jakarta selain karena dibawah naungan TNI sehingga keamanannya terjamin selain itu bangunan yang hanya terdiri dari dua lantai dan sudah dilengkapi alat keselamatan kerja membuat karyawan merasa lebih aman berada di lingkungan DPS catering Jakarta.

Untuk pernyataan “Suasana area kerja saya nyaman karena jauh dari kebisingan.” responden sebanyak 94% (29% menyatakan sangat setuju dan 65% menyatakan setuju), seperti teori Nitisemito dalam Latief [8] kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap

seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan. meskipun lokasi balai Sudirman di pusat keramaian, dalam hal ini lokasi tempat karyawan beraktifitas terletak di belakang gedung sehingga jauh dari kebisingan yang membuat karyawan merasa nyaman dan dapat lebih fokus dalam melakukan pekerjaan.

Dan untuk pernyataan “Penataan perabot dan perlengkapan kerja tepat sehingga memudahkan saya mencari barang yang dibutuhkan.” responden sebanyak 97% (40% menyatakan sangat setuju dan 57% menyatakan setuju), seperti teori Nitisemito dalam Latief [8] tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. DPS catering Jakarta memiliki susunan ruang yang sangat tertata dengan baik sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja, seperti letak dapur dan ruang penyimpanan yang bersebelahan memudahkan koki dalam membuat masakan serta letak gedung pertemuan dengan dapur yang berdekatan mempermudah karyawan dalam mempersiapkan acara yang sedang berlangsung.

Tabel 8 Hasil pendapatan responden berdasarkan variabel kinerja (Y)

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	75	75	22	22	3	3	0	0	0	0
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	81	81	16	16	3	3	0	0	0	0

Tabel Lanjutan

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	77	77	19	19	4	4	0	0	0	0
4	Teliti merupakan kunci untuk mendapatkan biaya yang relative kecil	76	76	24	24	0	0	0	0	0	0
5	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak intruksi dari atasan	81	81	16	16	3	3	0	0	0	0
6	Dalam mengambil keputusan , saya selalu memusyawarahkan dengan atasan dan rekan kerja saya	78	78	20	20	2	2	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan pada tabel 8. diketahui mayoritas reponden sebanyak 97% (75% menyatakan sangat setuju dan 22% menyatakan setuju) pada pernyataan saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya”, hal ini menunjukkan bahwa karyawan DPS catering Jakarta mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing individu yang dapat dilihat dari masa kerja karyawan yang mayoritas sudah bekerja diatas satu tahun. Sesuai pernyataan Russel dalam Kaswan [10], kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja salah satunya adalah kualitas yaitu seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kemampuan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau mematuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

Sebanyak 97% (81% menyatakan sangat setuju dan 16% menyatakan setuju) pada pernyataan Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan . Sesuai dengan teori Russel dalam Kaswan [10] tentang kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Dalam pernyataan ini karyawan merasa sudah mencapai

volume kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pernyataan “Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan”. Menjelaskan bahwa sebanyak 96% (77% menyatakan sangat setuju dan 19% menyatakan setuju). Karena jika pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu maka akan mengganggu pekerjaan karyawan lain, dan bila kerjaan selesai tepat waktu maka dapat mengerjakan kegiatan lain. Hal tersebut didukung dengan teori Russel dalam Kaswan [10] tentang ketepatan waktu yaitu seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang kordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

Sebanyak 100% (76% menyatakan sangat setuju dan 24% menyatakan setuju) pada pernyataan “teliti merupakan kunci untuk mendapatkan biaya yang relatif kecil”, hal ini menunjukkan bahwa semakin teliti dalam setiap melakuakn pekerjaan akan mengurangi kesalahan yang akan timbul kemudian, sehingga mengurangi kerugian yang akan timbul dari kesalahan tersebut. Menurut Russel dalam Kaswan [10] efektifitas biaya yaitu

seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

Sebanyak 97% (81% menyatakan sangat setuju dan 16% menyatakan setuju) pada pernyataan “Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak intruksi dari atasan”, hal ini menunjukkan bahwa karyawan DPS catering Jakarta sudah kompeten dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga atasan hanya perlu memberikan sedikit masukan dan mempercayakan pada karyawan. Seperti pernyataan menurut Russel dalam Kaswan [10] Seberapa jauh/ baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

Sebanyak 98% (78% menyatakan sangat setuju dan 20% menyatakan setuju) pada pernyataan “dalam mengambil keputusan, saya selalu memusyawarahkan dengan atasan dan rekan kerja saya”. Dengan memusyawarahkan dalam setiap pengambilan keputusan akan mendekatkan kerjasama antar karyawan dan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi akibat pengambilan keputusan tersebut. Seperti yang disampaikan Russel dalam Kaswan [10] seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga-diri, itikad baik, dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan. Hal tersebut akan menimbulkan kekompakan dalam kerjasama tim.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel gangguan atau residual memiliki distribution normal [15]. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Tabel 9 adalah uji

normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Tabel 9 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28.5300000
	Std. Deviation	1.06513403
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.071 .059
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		0,17
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

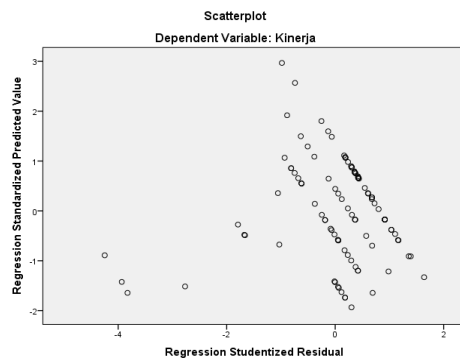
Sumber : SPSS 20 for windows

Dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$ nilai signifikansi hasil Uji Kolmogorov Smirnov pada tabel diatas ditemukan nilai signifikansi adalah $0,200 > 0,05$, dengan demikian data tabel tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh kesimpulan data yang telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas 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 heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterlot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan bahwa angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

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



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variabel*. Dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan tau berpengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisiensi korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak

ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 10 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi	0.965	1.037
1 Motivasi	0.94	1.064
Lingkungan Kerja	0.946	1.057

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : SPSS 20 for windows

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan linear atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05 dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada Linearity 0,05.

Tabel 11 Uji Linearitas berdasarkan nilai linearity

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * komunikasi	Linearity	34.863	1	34.863	8.503	0.004
kinerja * motivasi	Linearity	26.316	1	26.316	6.108	0.015
kinerja * Lingkungan Kerja	Linearity	34.708	1	34.708	9.794	0.002

Sumber : Data primer yang telah diolah

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut

regresi linear berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel komunikasi, variabel motivasi, dan variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 12 Uji regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3.797	4.273		0.889	
1	Komunikasi	0.447	0.137	0.292	3.269	0.001
	Motivasi	0.219	0.071	0.281	3.099	0.003
	Lingkungan Kerja	0.336	0.079	0.381	4.228	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 20 for windows

Dari tabel diatas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah :

$$\text{Kinerja} = 3,797 + 0,447 \text{ Komunikasi} + 0,219 \text{ Motivasi} + 0,336 \text{ Lingkungan kerja} + \epsilon$$

1. Nilai konstanta = 3,797, jika variabel komunikasi(X₁), variabel motivasi (X₂), dan variabel lingkungan kerja(X₃) adalah nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 3,797
2. Nilai komunikasi 0,447 memberikan arti bahwa jika terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,447
3. Nilai motivasi sebesar 0,219 memberikan arti bahwa jika terjadi

peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,219.

4. Nilai lingkungan kerja sebesar 0,336 memberikan arti bahwa jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,336

Uji F

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

Tabel 13. Uji Anova
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	112.317	3	37.439	11.281	.000 ^b
	Residual	318.593	96	3.319		
	Total	430.91	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komunikasi, Motivasi

Sumber : SPSS for windows

Dari tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,0000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga 0,000 < 0,05 yang berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel pengaruh komunikasi, motivasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan DPS catering Jakarta. Dengan demikian antara variabel komunikasi, motivasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan DPS catering Jakarta. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syamsu Alam [11] yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa Komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Dengan demikian melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t. Berdasarkan hasil uji pada tabel 12. dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut :

Hasil uji t untuk variabel X_1 (komunikasi) diperoleh nilai signifikansi 0,001 , dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\% = (0,05)$ diperoleh hasil $0,001 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Dengan demikian maka hipotesis kedua dapat diterima, bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan semakin baik komunikasi yang terjalin maka kinerja karyawan semakin bagus. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syamsu Alam [11] dalam jurnalnya disebutkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan teori Menurut Ruben dan Stewart [16], kesadaran bahwa komunikasi adalah proses yang mendasar, mau tidak mau, menyiratkan bahwa hal itu mudah dipahami atau dikendalikan. Sebaliknya, komunikasi itu sangat kompleks dan memiliki banyak bentuk. Karir di segala bidang memerlukan kemampuan seseorang untuk menganalisis situasi komunikasi, mengembangkan strategi komunikasi yang efektif, bekerja sama secara efektif dengan orang lain, dan menerima serta menyajikan gagasan secara efektif melalui berbagai saluran komunikasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang merupakan suatu elemen penting dalam

kelasncaran dan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel X_2 (motivasi) diperoleh nilai signifikansi 0,003, dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\% = (0,05)$ diperoleh hasil $0,003 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Dengan demikian maka hipotesis kedua dapat diterima, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa semakin banyak motivasi yang diterima oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunni Ruismawati [12] dalam jurnalnya disebutkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai teori menurut Winardi [7], motivasi adalah sesuatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dengan demikian seseorang butuh motivasi untuk meningkatkan kinerja, baik motivasi dari diri sendiri maupun dari rekan kerja.

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai 0,000 dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\% = (0,05)$ diperoleh hasil $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Dengan demikian maka hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lidya Widiasworo [13] dalam jurnalnya disebutkan bahwa variabel lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat diatas terlihat bahwa lingkungan menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja seseorang, lingkungan kerja berkenaan dengan segala sesuatu yang

terjadi disekitar, yang dirasakan langsung pegawai atau karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 14. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Coefficients ^a						
variabel	Partial	Kategori	Koefisien Determinasi	r tabel	Kesimpulan	
Komunikasi	0.316	Rendah	10.02%	0.196	Signifikan	
Motivasi	0.302	Rendah	9.10%	0.196	Signifikan	
Lingkungan Kerja	0.396	Rendah	15.70%	0.196	Signifikan	
Simultan	0.511	Sedang	26.11%	0.196	Signifikan	

Berdasarkan hasil analisis tabel 14. memberi informasi tentang nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel komunikasi dengan kinerja adalah 0,316 artinya ada hubungan yang nyata tapi rendah antara komunikasi dan kinerja karyawan. Nilai di atas menunjukkan hasil yang positif yang menghasilkan hubungan yang searah sehingga bila pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel komunikasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 10,02% dapat diartikan kemampuan variabel komunikasi untuk menjelaskan keragaman dan kinerja karyawan di DPS catering Jakarta secara parsial adalah 10,02%.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi dengan kinerja adalah 0,302 artinya ada hubungan yang nyata tapi rendah antara motivasi dan kinerja karyawan. Nilai di atas menunjukkan hasil yang positif yang menghasilkan hubungan yang searah sehingga bila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 9,10 % dapat diartikan kemampuan variabel motivasi untuk menjelaskan keragaman dan kinerja karyawan di DPS catering Jakarta secara parsial adalah 9,10 %.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel lingkungan kerja dengan kinerja adalah 0,396 artinya ada hubungan yang nyata tapi lemah antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Nilai di atas menunjukkan hasil yang positif yang menghasilkan hubungan yang searah sehingga bila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel komunikasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 15,70% dapat diartikan kemampuan variabel lingkungan kerja untuk menjelaskan keragaman dan kinerja karyawan di DPS catering Jakarta secara parsial adalah 15,70%

Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan adalah 0,511, artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sedang dan positif antara variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DPS catering Jakarta. Kemampuan tiga variabel tersebut untuk menjelaskan kinerja karyawan adalah 26,11% hal ini memberi arti bahwa presentase variabel bebas yaitu komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 26,11%. Sisanya 73,89% dipengaruhi variabel lain yang tidak tercantum di dalam penelitian seperti pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, prestasi kerja, dan budaya organisasi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Setelah menyelesaikan penelitian ini, maka peneliti dapat memberi kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh lemah atau rendah tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kontribusinya sebesar 10,02% yang memberi arti bahwa kemampuan variabel komunikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 10,02%
2. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan motivasi berpengaruh lemah atau rendah tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kontribusinya sebesar 9,10% yang memberi arti bahwa kemampuan variabel motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 9,10%.
3. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh lemah atau rendah tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kontribusinya sebesar 15,70% yang memberi arti bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 15,70%.
4. Komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DPS *Catering* Jakarta. Komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh lemah atau sedang tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 26,11%. Sedangkan sisanya adalah 73,89% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Setelah menyelesaikan penelitian ini penulis mengemukakan saran kepada DPS

Catering Jakarta dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat diperluas lagi, tidak hanya meneliti variabel Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja saja, tetapi dapat juga meneliti variabel lain pada karyawan DPS *Catering* Jakarta.
2. Sebaiknya DPS *Catering* Jakarta harus lebih agresif untuk menjadikan lingkungan kerja semakin baik lagi, mengingat lingkungan kerja adalah variabel dominan yang berpengaruh paling besar pada kinerja karyawan DPS *Catering* Jakarta, dengan tidak melupakan Komunikasi dan Motivasi.
3. Lingkungan kerja yang ada hendaknya dapat diperbaiki lagi meliputi fasilitas ruangan penerima tamu dan penataan ruang pada tempat produksi agar dapat lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan DPS *Catering* Jakarta. Dan untuk komunikasi dan Motivasi Kerja sebaiknya dievaluasi dan ditingkatkan lagi.

Daftar Pustaka

- [1.] Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- [2.] Suranto, Aw. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3.] Romli, Khomsahrial 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- [4.] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- [5.] Zainal, Vaithzal Rivai dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Volume 2 Nomor 1 Sulawesi Tengah.
- [6.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- [7.] Winardi. 2011. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajagrafindo.
- [8.] Latief, Abdul Madjid. 2004 *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: HAJA Mandiri.
- [9.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [10.] Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [11.] Syamsu Alam. 2014. *Pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai lembaga penjamin mutu pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah*. e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1 Sulawesi Tengah.
- [12.] Yunni Rusmawati. 2016. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Pasific Samudra Di Surabaya*. Jurnal Ekbis, Vol 15. Surabaya.
- [13.] Lidya Widiaworo. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kera Terhadap Kinerja Karyawan PT Tokopedia*. FISIP UI. Depok.
- [14.] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- [15.] Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [16.] Ruben, Brent D dan Lea P. Steward. 2009. *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo.