

Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Nico A. Vizano, C. Catur Widayati dan H. D. Novianti

Program Studi Doktor Manajemen, Universitas Mercu Buana

nick.umb2018@gmail.com

Abstract. This study aims to test and analyze compensation, communication, and work motivation on employee performance. The research method used in this research is quantitative method. The object of this research is all employees who work in PT Iskaba Pratama with a sample of 109 people. Therefore, the data analysis used is Social Science Statistics Package (SPSS) v.23. The results showed that the compensation and motivation of work have a positive and significant impact on employee performance, communication has no positive and significant effect on employee performance. This proves the test result (t test) which shows the value of significance and independent variables.

Keywords: Compensation, Communication, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di PT Iskaba Pratama dengan sampel 109 orang. Karena itu analisis data yang digunakan adalah *Statistical Package for Social Science (SPSS) v.23*. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan hasil pengujian (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi dan variabel bebas.

Kata kunci: Kompensasi, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik.

Mangkunegara (2005) kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan (Dito, 2010).

Goris (2006) Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Bangun (2012) Motivasi adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Darmanegara (2013) menyatakan bahwa kinerja kerja yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dan kemajuan bagi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Iskaba Pratama, Jakarta Selatan. Fenomena yang terjadi adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT Iskaba Pratama, dimana dalam kesepakatan awal pekerjaan harus diselesaikan pada bulan Mei 2019, tetapi sampai bulan April 2020 pekerjaan belum selesai. Dilihat bahwa fenomena dalam setiap pekerjaan, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau tidak tepat waktu. Dalam fenomena ini penyebabnya adalah: (1) kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan; (2) Pembayaran gaji sering terlambat dan gaji tidak sesuai dan relatif kecil; dan (3) kurangnya motivasi sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya antara lain oleh Dito, (2010); Firmandari (2014); Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016) dimana dalam penelitian terdahulu membahas tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian saya ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian ini saya membahas tidak hanya kompensasi saja tetapi juga membahas tentang komunikasi yang mempunyai pengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; (2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskaba Pratama?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Menurut Hasibuan (2011), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Menurut Stoner (2013), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Sofyan (2008) kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dan karyawannya

(sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan perusahaan). Menurut Firmandari (2014), kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Kadarisman, 2012).

Komunikasi

Gibson dan Ivan (2012) mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal* atau *non verbal*”. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Robbins (2013) menyebutkan bahwa “komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar”.

Motivasi Kerja

Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Robins dan Mary (2005) Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu dengan langkah memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya (Usmara, 2006). Menurut Nawawi (2003) kata motivasi (*motivation*) berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Apabila motivasi dihubungkan dengan kata pegawai atau karyawan, maka motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dari dalam diri pegawai dan dari lingkungan, dimana pegawai tersebut berada untuk kemudian diaplikasikan kedalam kinerja karyawan di perusahaan, guna pencapaian tujuan, baik oleh dirinya pribadi maupun oleh perusahaan. Firmandari (2014),

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Menurut Rizal, *et al.*, (2013) mengatakan bahwa orang yang

melakukan apa yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan. Sebelum mereka bekerja, mereka mencari gaji dan tunjangan. Ada banyak jenis hadiah misalnya kenaikan gaji, tunjangan karyawan atau tugas pekerjaan disukai. Semua jenis imbalan dikendalikan oleh organisasi. Oleh karena itu, kompensasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Menurut Wijaya dan Andreani (2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

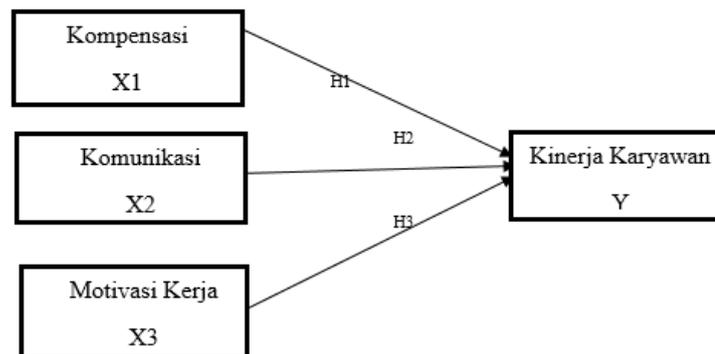
Robbins (2013) menyatakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Hasil penelitian Ardiansyah (2016) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suharto dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Rerangka Konseptual Penelitian

METODE

Desain Penelitian

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang

teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan variable, penyusunan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan.

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kausal. Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2013). Sedangkan kausalitas menganalisa pengaruh variabel independen (eksogen) yaitu kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (endogen) kinerja karyawan. Dalam hal ini penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Iskaba Pratama, Jakarta Selatan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Iskaba Pratama Jakarta Selatan yang berjumlah 150 karyawan.

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian dapat dilakukan berdasarkan beberapa cara. Penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Slovin*, didapatkan jumlah sampel sebanyak 109 orang.

Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian menggunakan alat uji SPSS. Dalam penelitian ini mencakup diskripsi karakteristik responden dan deskripsi variabel. Deskripsi karakteristik responden mencakup karakteristik demografi responden, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Dalam penelitian ini variabel dinyatakan reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel $> 0,6$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Realiabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,824	0,6	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,854	0,6	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,862	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,830	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil data dengan SPSS 23

Dari data Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel diatas ketentuan nilai yang disyaratkan ($>0,6$). Maka dikatakan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan variabel kompensasi, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Jika nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.72768100
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.032
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Berdasarkan Tabel 2 Dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 yaitu 0,200 sehingga dapat disimpulkan residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,380	2,628
	Komunikasi	0,354	2,825
	Motivasi Kerja	0,712	1,404

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa semua variabel independen yang digunakan menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.416	3.78056

a. Predictors: (Constant), MK, KP, KM

b. Dependent Variable: KK

Berdasarkan Tabel dapat dilihat nilai Adjusted R Square adalah 0,416, hal ini berarti 41,6% variasi dari variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variasi dari variabel independen yaitu kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 58,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 5. Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.247	3	381.416	26.686	.000 ^b
	Residual	1500.725	105	14.293		
	Total	2644.972	108			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), MK, KP, KM

Berdasarkan Tabel Terlihat nilai F hitung 15,100 dengan probabilitas 0,000, itu berarti nilai probabilitas < 0,05, sedangkan hasil yang diperoleh dari F tabel adalah sebesar 2,69 yang berarti F hitung > F tabel (26,686 > 2,69), sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat disimpulkan bahwa kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau model sudah tepat.

Tabel 6. Uji Ketepatan Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.925	3.263		3.654	.000
	KP	.619	.216	.342	2.866	.005
	KM	.248	.149	.205	1.663	.099
	MK	.230	.093	.216	2.482	.015

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai t hitung kompensasi lebih besar dari nilai t tabel yakni 2,866 > 1,982 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05, jadi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung komunikasi lebih kecil dari nilai t tabel yakni 1,663 < 1,982 dan nilai signifikansi 0,099 > 0,05. Jadi komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung motivasi kerja lebih besar dari nilai t tabel yakni 2,482 > 1,982 dan nilai signifikansi 0,015 < 0,05, jadi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah dilihat ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,866 dengan signifikansi hasil sebesar 0,005 < 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2004) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Menurut Dito (2010), pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Riska (2015) dan Nurul (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah dilihat ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,663 dengan signifikansi hasil sebesar $0,099 > 0,05$ dengan demikian H_a ditolak dan H_o diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agrona Brajahadi (2013) dan Novria (2012) bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah dilihat ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,482 dengan signifikansi hasil sebesar $0,015 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Novria (2012) dan Medi Prakoso (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Iskaba Pratama, hal ini berarti kompensasi memiliki peran penting untuk meningkatkan karakteristik kinerja karyawan; (2) Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Iskaba Pratama, hal ini berarti komunikasi memiliki peran penting untuk meningkatkan terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan; (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Iskaba Pratama, hal ini berarti motivasi kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan semangat kerja antar karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang perlu disampaikan adalah: **Pertama**, bagi Perusahaan: (a) Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan diluar gaji pokok lebih ditingkatkan lagi agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan; (b) Kemampuan dalam perencanaan pengorganisasian lebih ditingkatkan lagi agar terciptanya suatu persepsi atau ide yang sama dan komunikasi dapat berjalan dengan baik; (c) Meningkatkan kemampuan memiliki dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan agar timbulnya rasa termotivasi dan semangat dalam

pekerjaan. **Kedua**, bagi peneliti berikutnya, sebaiknya menambah variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya.
- Dessler, Gary, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa: Eli Tanya, Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto, Indeks: Jakarta.
- Dito, A. H., & LATARUVA, E. (2010). Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga Dengan motivasi kerja Sebagai variabel intervening, (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Eko, Gunawan. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 25 (1), 68 - 75
- Ernika, Desy. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 4 (2), 87 - 101
- Fauzi, Usman, (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2 (3), 172-185
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1).
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriana, Susi. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4 (2), 112 - 130
- Isya, Ridwan. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13 (1), 30 - 55
- Larasati, Sindi. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5 (3), 120 - 139
- Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani. (2015). Pengaruh Pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *AGORA*, 3 (2) , 77 - 90
- M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, Rakhmat. (2006). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1).

- Purwanto, S. B. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Rahmayanti. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda. *ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 215-229
- Riana, Nova dan Karin. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kampung Batu Malakasari TektonaWaterpark Kabupaten Bnadung. *Tourism Scientific Journal*, 2 (1) , 183 - 195
- Rivai, Veithzal. Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins S P & Coulter, M. (2007). *Management*, Ninth Edition. New Jersey. Prentice Hall
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge, (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-12, Salemba Empat: Jakarta.
- Sapoetra, Yudistira. (2013). *Pengaruh Strategi Komunikasi Terhadap Kinerja Individu Dan Kepuasan Kerja*
- Saydam, Gouzali, (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, PT Gunung.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Bandung.
- Suprpto, Tommy (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Terry, R. G., & Rue, W. Leslie. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta