

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia

Firda Fahraini ¹ , Rinaldi Syarif ²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada

Indonesia Y.A.I

Jalan Pangeran Diponegoro No.74, Jakarta Pusat 10430

Email: Firdafahraini99@gmail.com ¹, rnldi06@gmail.com ²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia yang berjumlah 75 orang karyawan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis sampel yaitu sampel jenuh. metode yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Alat ukur yang digunakan untuk analisis ini adalah SPSS 26.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t) (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia; (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia; (3) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia. (4) Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia. Dari 4 variabel yang dominan adalah Komunikasi, hal dapat dilihat berdasarkan nilai regresi linear berganda tertinggi yaitu sebesar 0,329.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, work discipline, and communication on employee performance at PT. Nikos Distribution Indonesia. The population of this study were all employees of PT. Nikos Distribution Indonesia, totaling 75 employees using the Non Probability Sampling technique with the type of sample being saturated sample, the method used in this study was multiple linear regression analysis. The measuring instrument used for this analysis is SPSS 26.

The results of this study indicate that based on the partial test (t test) (1). Compensation has a positive effect on the performance of employees of Pt.Nikos Distribution Indonesia. (2). Work Discipline has a positive effect on the performance of employees of Pt.Nikos Distribution Indonesia. (3). Communication has a positive effect on the performance of employees of Pt.Nikos Distribution Indonesia. (4). Compensation, Work Discipline and Communication together affect the employee performance of Pt.Nikos Distribution Indonesia. Of the 4 dominant variables is communication, it can be seen based on the highest multiple linear regression value of 0,329.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Communication, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya yang di maksud dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai. Sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola manajemen seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki.

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai suatu tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, penciptaan disiplin kerja yang baik, dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang, dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan,

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

PT. Nikos Distribution Indonesia merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. UltraJaya Milk Industry TBK, yang berlokasi di Kawasan Industri Pulo Gadung. PT. Nikos Distribution Indonesia beroperasi dari tahun 2006 sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, perdagangan, angkutan, dan jasa.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, apabila harapan tersebut terpenuhi maka karyawan tersebut akan senantiasa meningkatkan semangat kerjanya.

Sistem pemberian kompensasi di PT. Nikos Distribution Indonesia, yaitu terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan tunjangan khusus, insentif yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi. Kompensasi yang diberikan tergantung pada jabatan atau level tertentu, artinya semakin tinggi posisinya semakin besar juga kompensasinya, atau sederhananya semakin besar tanggung jawabnya maka otomatis kompensasinya juga semakin besar.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja juga akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan

karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

Pada PT. Nikos Distribution Indonesia terdapat beberapa karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang masih sangat rendah, namun *link* presentasinya sangat kecil, yaitu datang ke kantor tidak tepat waktu, kurangnya disiplin waktu atas keterlambatan kembalinya karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang, sehingga mengakibatkan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan kurangnya disiplin karyawan seperti keluar kantor disaat jam kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dan ditegakkan oleh perusahaan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawannya karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik, kemungkinan kinerja pegawai tidak akan berkembang dan pada akhirnya akan mempersulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu komunikasi. Di dalam suatu perusahaan, atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja penting untuk menjalin hubungan komunikasi yang erat, karena melalui komunikasi dari pimpinan kepada karyawan diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, pemahaman, serta kebijakan-kebijakan pimpinan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di PT. Nikos Distribution Indonesia, masalah yang terjadi dalam komunikasi internal yaitu masih adanya *misscommunication* antar karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia yang disebabkan kurangnya koordinasi antar karyawan, dikarenakan selama masa pandemi ini karyawan tidak bisa berkomunikasi secara langsung, komunikasi hanya bisa dilakukan melalui virtual dengan atasan, sehingga atasan menyampaikan pengumuman-pengumuman dari perusahaan yang biasanya disampaikan secara langsung, dengan kondisi sekarang komunikasi antar karyawan sangat berjenjang menyebabkan terjadinya kesalahpahaman atau salah penafsiran antar karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik mengangkat judul “**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia**”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2018:14) adalah: “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme; metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu; teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai; pengumpulan data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan metode pengumpulan data yaitu observasi. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mengamati dan mencatat suatu peristiwa secara langsung dengan menggunakan analisa korelasional yaitu dengan mencari hubungan dua variabel, variabel independen dengan variabel dependen.

Jenis, dan Sumber

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek, Data Subjek (*Self-Report Data*) adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Bentuk tanggapan dapat berupa lisan (verbal), tertulis dan ekspresi. Menurut Sugiyono (2017:137) data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data.

2. Sumber Data

Berdasarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer, yaitu diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara, dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan kepada karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia.

Menurut **Sugiyono (2017:137)** Data primer (*primary data*) adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengalaman langsung dilapangan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia yang berjumlah 75 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana sampel adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 75 orang karyawan dengan teknik *non probability sampling*.

3. LANDASAN TEORI

Menurut **Kasmir (2016)** “Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan dan stakeholder” (hlm 6).

Menurut **Edison (2017)** “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atas anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (hlm 10).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Malayu S. P Hasibuan (2016:21-23)**

Fungsi Manajerial terdiri dari empat bagian yaitu:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian

Fungsi Operasional terbagi menjadi tujuh bagian yaitu:

5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut **Henry Simamora (2015:37)** ada empat yaitu:

- 1) Tujuan sosial (*societal objective*)
Agar organisasi bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi
- 2) Tujuan organisasional (*organizational objective*)
Sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- 3) Tujuan fungsional (*funcional objective*)
merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
- 4) Tujuan pribadi (*individual management objective*)
adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak di capai melalui aktivitasnya di dalam organisasi

Kompensasi

Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk *achievement* / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi.

Menurut **Marwansyah (2016)** “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan” (hlm 269)

Kemudian menurut **Elmi (2018)** “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap” (hlm 83)

Sedangkan menurut **Malayu S.P.Hasibuan (2019)** “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (hlm 118).

Dari beberapa pengertian kompensasi diatas, kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial.

Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut **Elmi (2018:93)** dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap.
 - 1) Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
 - 2) Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
 - 3) Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.
2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.
 - 1) Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.
 - 2) Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.

- 3) Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar.
- 4) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telpon, meja, kursi dan lain-lain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

Tujuan Kompensasi

Menurut **Suwanto dan Priansa (2018:222)** tujuan kompensasi yaitu:

- 1) Ikatan kerja sama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Disiplin
- 6) Pengaruh serikat kerja
- 7) Pengaruh pemerintah

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut **Kasmir (2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan/golongan, prestasi kerja (hlm 251).

Disiplin Kerja

Setiap perusahaan dalam mencapai suatu tujuan harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya, karena ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Beberapa ahli mendefinisikan Disiplin Kerja sebagai berikut:

Menurut **Malayu S. P. Hasibuan (2016)** menyatakan kedisiplinan adalah

“kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku” (hlm 193).

Menurut **Afandi (2018)** “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (hlm 12).

Lalu menurut **Edy Sutrisno (2016)** menyatakan sebagai berikut: “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis” (hlm 89).

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2016:89)** bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam 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 karyawan.

Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut (**Siagian (dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati 2018:139)**) disiplin kerja itu ada bermacam-macam. Diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pendisiplinan *preventif*, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- 2) Pendisiplinan korektif, jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau

gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Dimensi dan Indikator-indikator disiplin kerja

Menurut **Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:94)** dimensi kedisiplinan meliputi:

- 1) Taat terhadap aturan waktu yang meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi instansi peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi instansi, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan.

Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

Komunikasi terjadi karena adanya kesamaan antara yang menyampaikan pesan terhadap orang yang menerima pesan.

Menurut **Desmon Ginting (2017:7)** komunikasi adalah proses untuk saling memahami antara dua arah, yang dimana seorang partisipan bertukar gagasan, perasaan, informasi serta juga menciptakan banyak makna.

Menurut **Tutu April (2018:5)** komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan adaptasi yang dinamis antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi langsung maupun tidak langsung dengan terjadinya pertukaran, makna, ide, perhatian dan perasaan.

Sedangkan Menurut **Arni (2016:4)**, mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian komunikasi menurut para ahli di atas maka dapat dikatakan komunikasi adalah proses penyampaian, pertukaran informasi sekurang-kurangnya antara dua pihak dengan tujuan tertentu.

Fungsi Komunikasi

Menurut **Firmansyah dan Syamsudin (2016:6-37)** ada 4 fungsi komunikasi yaitu:

- 1) Sebagai informasi
Komunikasi membantu proses penyampaian informasi yang diperlukan individu dan atau kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data dan menilai pilihan-pilihan alternatif.
- 2) Sebagai kendali
Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara, setiap organisasi mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan.
- 3) Sebagai Motivasi
Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan para karyawan apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu dibawah standar.
- 4) Pengungkap emosional
Bagi sebagian komunitas, mereka memerlukan interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam komunitas itu merupakan cara anggota untuk menunjukkan kekecewaan dan rasa puas. Oleh karena itu, komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan sosial.

Unsur-Unsur Komunikasi

Agar komunikasi menjadi efektif, dibutuhkan unsur-unsur mendasar sebagai persyaratan terjadinya sebuah komunikasi **Firmansyah dan Syamsudin (2016:33)** unsur komunikasi terbagi menjadi tiga bagian yaitu:

- 1) Komunikator yaitu pihak yang bertindak sebagai pengirim pesan kepada komunikan (penerima pesan) dalam sebuah proses komunikasi.

- 2) Komunikan yaitu pihak yang menerima pesan dari komunikator.
- 3) Saluran/Media yaitu cara untuk menyatakan isi maksud dari komunikator terhadap komunikan

Dimensi dan Indikator Komunikasi

Menurut **Daryanto dan Abdullah, (2013:94-95)** indikator dalam mencapai komunikasi ada empat yaitu:

1. Pemahaman
Pemahaman adalah penerimaan yang cerat atas kandungan rangsangan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Dalam hal ini komunikator dikatakan efektif apabila penerima memperoleh pemahaman yang cermat atas pesan yang disampaikan.
2. Kesenangan
Tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan pihak lain
3. Pengaruh pada sikap
Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikator dapat mempengaruhi sikap komunikan, tindakan mempengaruhi sikap bertujuan agar orang lain memahami ucapan kita dan menyetujui sesuai dengan yang kita inginkan.
4. Hubungan Baik
Secara keseluruhan, komunikasi yang efektif memerlukan suasana psikologis yang pasif dan penuh kepercayaan. Salah kegagalan dalam berkomunikasi adanya gangguan dalam berhubungan insani yang berasal dari kesalahpahaman.

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut **Sedarmayanti (2018)** “Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (hlm 260).

Menurut **Kasmir (2016)** “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” (hlm 182)

Sedangkan menurut **Afandi (2018)** “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika” (hlm 83).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut **Kasmir (2016:189)** yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Karakteristik Pekerjaan
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi Kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya Kepemimpinan
- 8) Budaya Organisasi
- 9) Kepuasan Kerja
- 10) Lingkungan Kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin Kerja

Manfaat Penilaian Kinerja

Beberapa manfaat penilaian kinerja menurut **T.Hani Handoko dalam Reza (2018:45-46)** Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- 7) Ketidakkuratan Informasional
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan-tantangan eksternal

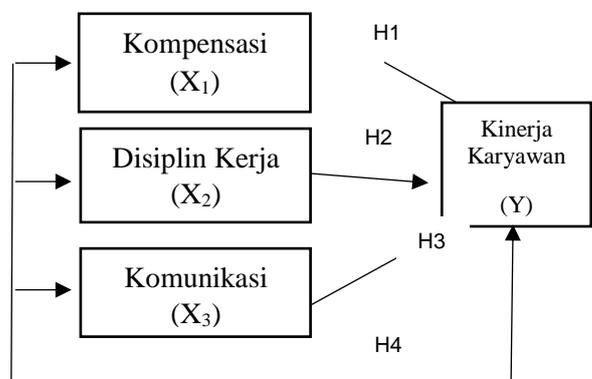
Dimensi dan Indikator-Indikator Kinerja
Indikator kinerja menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75)**, adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

KERANGKA BERFIKIR



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X₁) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia.

H₂: Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia.

H₃: Terdapat pengaruh antara Komunikasi (X₃) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia.

H₄: Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Komunikasi (X₃) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia.

4. HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian menunjukkan 72 orang responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan 3 orang berjenis kelamin perempuan. Responden berusia < 25 tahun sebanyak 19 orang, responden berusia 25-35 tahun sebanyak 36 orang, responden berusia 36-45 tahun sebanyak 17 orang, dan responden berusia > 45 tahun sebanyak 3 orang.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,453	,430	2,581
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Dari hasil analisis diatas, bahwa nilai koefisien korelasi antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang positif dan kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas, (*Adjusted R Square*) sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi secara bersama memberikan kontribusi sebesar 43% terhadap

Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57% merupakan kontribusi variabel lain di luar model.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,325	4,610		1,806	,075
	Kompensasi	,245	,071	,303	3,439	,001
	Disiplin Kerja	,235	,060	,357	3,884	,000
	Komunikasi	,329	,080	,378	4,120	,000

- Koefisien Konstanta sebesar 8,325 menyatakan jika Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi dianggap konstan atau tetap maka Kinerja Karyawan sebesar 8,325
- Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,245 menyatakan setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1 nilai maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,245
- Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,235 menyatakan setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar 1 nilai maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,235
- Koefisien Komunikasi sebesar 0,329 menyatakan setiap kenaikan Komunikasi sebesar 1 nilai maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,329

Uji Signifikansi

Uji Statistik (Uji t)

- Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi sebesar 3,439 (bernilai positif) > t_{tabel} 1,993 pada tingkat sig. 0,001. Jadi dapat dikatakan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 3,884 (bernilai positif) > t_{tabel} 1,993

pada tingkat sig. 0,000. Jadi dapat dikatakan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi sebesar 4,120 (bernilai positif) $> t_{tabel}$ 1,993 pada tingkat sig. 0,000. Jadi dapat dikatakan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Signifikansi (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391,857	3	130,619	19,611	,000 ^b
	Residual	472,890	71	6,660		
	Total	864,747	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi, Disiplin Kerja						

Dari hasil uji Anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 19,611 dan nilai F_{tabel}

dengan tingkat keyakinan 0,05, dfl (jumlah variabel - 1) atau $4 - 1 = 3$ dan df 2 ($n - k - 1$) atau $75 - 3 - 1 = 71$ (2,73). Maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,611 > 2,73$ dengan sig. 0,000. Sehingga hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, berarti secara bersama - sama Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Komunikasi (X_3) bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Kesimpulan

1. Hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia
2. Hipotesis kedua menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia
3. Hipotesis ketiga menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hipotesis keempat dapat diterima dan dapat diartikan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, D. dan. (2013). **Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi**. Presentasi Pustaka.
- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator**. Zanafa Publishing.
- Afifah, R. (2018). **Pengaruh Motivasi, Pendidikan-Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kementrian Koperasi dan UKM RI)**.
- Ariani, T. A. (2018). **Sistem Neourbehavior**. Salemba Medika.
- Arni, M. (2016). **Komunikasi Organisasi (2nd ed.)**. Bumi Aksara.
- Edison. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)**. Alfabeta.
- Elmi, F. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Mitra Wacana Media.
- Eti Nurhayati, S. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa dan Umum)**. Yrama Widya.
- Ginting, D. (2017). **Panduan Menjadi Karyawan Cerdas**. PT. Elex Media Komputindo.
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)**. PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. . (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusi Edisi Revisi**. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. . M. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** PT Remaja Rosdakarya,.
- Marwansyah. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)**. Alfabeta.
- Priansa, S. & D. J. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2018). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. CV.Mandar Maju.
- Simamora, H. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Star Gate.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif**. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2 (13th ed.)**. PT. Erlangga.
- Syamsudin, A. dan H. F. (2016). **Organisasi**