Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

The Effect Of Communication, Work Discipline And Compensation On Employee Performance At PT. Indopos Indonesia

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indoposs Indonesia

M Rizky Pratama [1]; Sri Handayani [2]; Andriyani Prawitasari [3]
[1]Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
[2] Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
Email: [1] rizkypratama672@gmail.com [2] iiehandayani27@unived.ac.id

How to Cite :
Pratma, R, M., Handayani, S., Prawitasari, A. (2023). PENGARUH KOMUNIKSAI , DISPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOPOSS INDONESIA. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: https://doi.org/10.53697/emak.v4i3

ARTICLE HISTORY
Received [13 Juni 2023]
Revised [28 Juni 2023]
Accepted [02 Juli 2023]

KEYWORDS
Communication,Work Discipline and Compensation

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAKE

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mendeskripsikan dan menganalisis Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indoposs Indonesia. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sebanyak 24 responden. Analisis penelitian menggunakan analisi regresi linear berganda.Hasil analisis Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,103 >1,717). maka H0 ditolak dan Ha diterima Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia karena nilai t_{tabel} sebesar 1,717. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,878 >1,717). maka H0 ditolak dan Ha diterima, adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia karena nilai t_{tabel} sebesar 1,717. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,998 >1,717), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, Disiplin Kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia karena F_{hitung} > F_{tabel} (52,968 > 3,47) dengan nilai signfikan sebesar 0,000. menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Komunikasi) ,X_2 (Disiplin) dan X_3 (Kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indoposs Indonesia. Hasil regresi berganda memiliki persamaan Y = 11,021 + 0,303 (X_1) + 0,380 (X_2) + 0,508 (X_3)) + e , karena arah regresi yang positif maka dapat diartikan jika komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi meningkat maka kinerja karyawan pada PT Indoposs Indonesia juga akan meningkat.

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe and analyze the effect of communication, work discipline and compensation on employee performance at PT. Indoposs Indonesia. This type of research uses quantitative descriptive. The sampling technique used census techniques as many as 24 respondents. The research analysis uses multiple linear regression analysis.Results of analysis There is a positive and significant influence between communication on employee performance at PT. Indoposs Indonesia because tcount is greater

than ttable (2.103 > 1.717). then H0 is rejected and Ha is accepted. There is a positive and significant influence between Work Discipline on employee performance at PT. Indoposs Indonesia because the ttable value is 1.717. Then tcount is greater than ttable (2.878 > 1.717). then H0 is rejected and Ha is accepted, there is a positive and significant influence between compensation on employee performance at PT. Indoposs Indonesia because the ttable value is 1.717. So tcount is greater than ttable (2.998 > 1.717), then H0 is rejected and Ha is accepted. There is a positive and significant influence between communication, work discipline and compensation on employee performance at PT. Indoposs Indonesia because Fcount > Ftable (52.968 > 3.47) with a significant value of 0.000. shows that together X1 (Communication), X2 (Discipline) and X3 (Compensation) have a significant influence on employee performance (Y) at PT. Indoposs Indonesia. The results of multiple regression have the equation Y = 11.021 + 0.303 (X1) + 0.380 (X2) + 0.508 (X3)) + e , because the direction of the regression is positive it can be interpreted that if communication, work discipline and compensation increase, the performance of employees at PT Indoposs Indonesia will also increase.

PENDAHULUAN

Di dalam perusahaan terdapat Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia, sebagai motor penggerak, insipirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadi kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengekibatkan perusahaan hancur.

Dalam kaitan dengan kinerja yang ditujukkan oleh karyawan, faktor yang pantas diperhatikan adalah motivasi kerja yang tinggi dan juga kompensasi yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan. Selain itu, meskipun kepada karyawan diberikan rangsangan yang layak, semangat kerja karyawan dapat menjadi kurang baik apabila lingkungan kerjanya diabaikan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja karyawan selalu harus baik dan kondusif agar karyawan mempunyai tingkat semangat kerja yang tinggi didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karena apabila lingkungan kerja karyawan tidak baik dan tidak kondusif, maka semangat kerja karyawan akan menurun yang akhirnya mengakibatkan menurunnya kinerja kerja karyawan di dalam mencapai tujuan orgaisasi secara efektif dan efisien.

Perusahaan PT. Indoposs Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengiriman barang dan 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.

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di PT. Indoposs Indonesia, masalah yang terjadi dalam komunikasi internal yaitu masih adanya misscomunication antar karyawan PT. Indoposs 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.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Menurut Andrew E. Sikula (2017 : 145) "Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain". sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehiduapan sehari-hari di rumah tangga, ditempat pekerjaan, dipasar, dalammasyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidakakan terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia. Berkembangnya pengetahuan manusia dari hari ke hari karenakomunikasi. Komunikasi juga membentuk sistem sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu komunikasi dan masyarakat tidak dapat dipisahkan .

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja Sinambela (2017:335), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Mangkunegara (2017:129), berpendapat bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoma-pedoman organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusuan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku

Kompensasi

Salah satu bentuk achievement / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Menurut Marwansyah (2016) "kompensasi adalah penghargaan atauimbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil danlayak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan" (hlm 269).

Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (Pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka (Darsono dan Siswandoko,2011;269). Menurut Elmi (2018:83) Kompensasi meruoakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang bersifat financial maupun non financial pada periode yang tetap. Sedangkan menurut MalayuS.P.Hasibuan (2019) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yangditerima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan" (hln118). Dari beberapa pengertian kompensasi diatas, kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan ataskinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial.

Kinerja karyawan

Kinerja dalam Bahasa inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari akat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan Priansa (2017:48). Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:48) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan

atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala dalam Priansa (2017:48) setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Supriyono (2014:281), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atau kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil atau pencapaian yang dikerjakan oleh anggota yang mencerminkan adanya keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diterimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan karyawan dengan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila tedapat kesamaan antara data yang te rkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2015:76).Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$maka variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilatas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butur-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono,2015:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbac>0.60.* Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala.

Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2015:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah suasana toko, lokasi dan pelayanansedangkan untuk variabel dependenadalah keputusan pembelian . Bentuk umum persamaan regresi berganda adalahsebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$Y = a + \mathbf{b_1X_1 + b_2X_2 + e}$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1= Komunikasi

X_2= Disiplin Kerja

X_3= Kompensasi

a = Nilai konstanta

e = error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan koefesien determinasi adalah:

$Kd = (r)^2 x$ 100%

Kelemahan R^2 adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted* R^2 karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independenditambahkan ke dalam model

Pengujian Hipotesis Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

Ho : bi = 0, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

Ha: bi ≠ 0, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dimana b adalah nilai parameter dan Sb adalah *standart error* dari b. *Standart error* dari masing-masing paramater dihitung dari akar varians masing-masing.Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria bila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar a = 5%, begitu pula sebaliknya bila t hitung < t tabel maka menerima Ho dan menolak Haartinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

Ho : b1 = b2 = b3 = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : b1 ≠ b2 ≠ b3 ≠ 0, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel teikat.

Untuk alternatif dilakukan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1}$$

Bila F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.Bila F hitung < F tabel

maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, 2015:96 uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi uji validasi ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner tersebut benar-benar dapat mengukur ayau mewakiliapa yang hendak diukur . Uji Signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom (*df) = n – 2 yaitu 24- 2 = 22 , dalam hal ini n adalah jumlah sampel . Dengan batas signifikansi 5% atau 0,05 maka nilai koefisien validasi sebesar 0,4044. Untuk hasil uji validitas masing-masing pertanyaan pada setiap indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Hasil Validitas Angka

No	Item Pernyataan	R-tabel(n-2)	R-hitung	Keterangan
A.	**Variabel Komunikasi (X1)**			
1	X1.1	0,4044	0,580	Valid
2	X1.2	0,4044	0,688	Valid
3	X1.3	0,4044	0,497	Valid
4	X1.4	0,4044	0,644	Valid
5	X1.5	0,4044	0,711	Valid
6	X1.6	0,4044	0,517	Valid
7	X1.7	0,4044	0,434	Valid
8	X1.8	0,4044	0,487	Valid
9	X1.9	0,4044	0,653	Valid
10	X1.10	0,4044	0,557	Valid
B	**Variabel Disiplin Kerja (X2)**			
1	X1.1	0,4044	0531	Valid
2	X1.2	0,4044	0,674	Valid
3	X1.3	0,4044	0,502	Valid
4	X1.4	0,4044	0,635	Valid
5	X1.5	0,4044	0,739	Valid
6	X1.6	0,4044	0,600	Valid
7	X1.7	0,4044	0,581	Valid
8	X1.8	0,4044	0,639	Valid
9	X1.9	0,4044	0,539	Valid
10	X1.10	0,4044	0,663	Valid
C	**Variabel Kompensasi (X3)**			
1	X1.1	0,244	0,763	Valid
2	X1.2	0,4044	0,854	Valid
3	X1.3	0,4044	0,476	Valid
4	X1.4	0,4044	0,737	Valid
5	X1.5	0,4044	0,937	Valid
6	X1.6	0,4044	0,723	Valid
7	X1.7	0,4044	0,496	Valid
8	X1.8	0,4044	0,552	Valid

9	X1.9	0,4044	0,567	Valid
10	X1.10	0,4044	0,886	Valid
D	**Variabel Kinerja (Y)**			
1	X1.1	0,4044	0,826	Valid
2	X1.2	0,4044	0,756	Valid
3	X1.3	0,4044	0,642	Valid
4	X1.4	0,4044	0,566	Valid
5	X1.5	0,4044	0,786	Valid
6	X1.6	0,4044	0,722	Valid
7	X1.7	0,4044	0,480	Valid
8	X1.8	0,4044	0,417	Valid
9	X1.9	0,4044	0,480	Valid
10	X1.10	0,4044	0,836	Valid

(Sumber: Perhitungan dengan SPSS v 25, 2023)

Berdasarkan tabel output di atas, kita akan melakukan penarikan kesimpulan yaitu bahwa seluruh item pertanyaan untuk variable X1,X2,X3 dan Y adalah valid , hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaannya lebih besar dari pada 0,4044

Uji Reliabilitas

Sujarweni (2014:193) menjelaskan bahwa uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pernyataan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel/konsisten
2. Sementara Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel/tidak konsisten

Hasil pengolahan perhitungan uji reliabilitas angket penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Angket dengan SPSS

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,772	Reliabel *Cronbach Alpha* > Taraf Signifikan (0,6)
Disiplin Kerja (X2)	0,805	Reliabel *Cronbach Alpha* > Taraf Signifikan (0,6)
Kompenasasi (X3)	0,875	Reliabel *Cronbach Alpha* > Taraf Signifikan (0,6)

(*Sumber*: *Pengolahan Hasil Penelitian, 2023*)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar daripada taraf signifikan 60% (0,6), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel artinya bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya sehinga penelitian dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan estemasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 25,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 3 Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,021	5,484		2,010	,028
	Komunikasi	,303	,144	,393	2,103	,048
	Disiplin_Kerja	,380	,132	,408	2,878	,009
	Kompensasi	,508	,169	,640	2,998	,007
a. Dependent Variable: Kinerja						

(*Sumber*: *Pengolahan Hasil Penelitian, 2023*)

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$Y = 11{,}021 + 0{,}303\ (X_1) + 0{,}380\ (X_2) + 0{,}508\ (X_3)\ ) + e$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 11.021 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Komunikasi* (X_1) , Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka variabel Keputusan pembelian akan tetap yaitu sebesar 7,005.
2. Koefisien Regresi X_1 (komunikasi), sebesar 0,303 mempunyai maknajika nilai variabel komunikasi (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,303 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 (Disiplin Kerja), sebesar 0,380 mempunyai makna jika nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,380 dengan asumsi variabel komunikasi (X_1)) Kompensasi (X_3)dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi X_3 (Kompensasi), sebesar 0,508 mempunyai makna jika nilai variabel Kompensasi (X_3) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,508 dengan asumsi variabel komunikasi (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) dianggap tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Komunikasi (X_1) , Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 21,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,942[a]	,888	,871	1,508	,888	52,968	3	20	,000
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin_Kerja, Komunikasi									

Sumber : Hasil Penelitin dan Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,888. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Komunikasi (X_1) , Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) sebesar 0,888 atau 88,8% terhadap Kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 0,112 atau 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat dibawah ini

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,021	5,484		2,010	,028
	Komunikasi	,303	,144	,393	2,103	,048
	Disiplin_Kerja	,380	,132	,408	2,878	,009
	Kompensasi	,508	,169	,640	2,998	,007
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Hasil Penelitin dan Diolah, 2023

1. Hasil pengujian untuk variabel X_1 (Komunikasi) menunjukkan nilai t_{hitung} = 2,103 kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan *levelof signifikan* ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan dk=n-k = 24-2= 22, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,717. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,103 >1,717) dengan nilai signifikan sebesar 0,000< 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X_1 (Komunikasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
2. Hasil pengujian untuk variabel X_2 (Disiplin Kerja) menunjukkan nilai t_{hitung} = 2,878 kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan*level of signifikan* ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan dk= n-k = 24-2= 22, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,717. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,878 >1,717) dengan nilai signifikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X_2 (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
3. Hasil pengujian untuk variabel X_3 (Kompensasi) menunjukkan nilai t_{hitung} = 2,998 kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan*level of signifikan* ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan dk= n-k = 24-2= 22, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,717. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,998 >1,717) dengan nilai signifikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X_3 (kompensasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361,167	3	120,389	52,968	,000[b]
	Residual	45,458	20	2,273		
	Total	406,625	23			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin_Kerja, Komunikasi						

Sumber : Hasil Penelitin dan Diolah, 2023

Hasil perhitungan statistik menunjukkan F hitung = 52,968 sedangkan F_{tabel} (df1=k-1=3-1=2, sedangkan df2= n-k = 24-3=21, alpha = 5%) adalah sebesar 3,47, berarti diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (52,968 > 3,47) dengan nilai signfikan sebesar 0,000. Karena nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Komunikasi) , X_2 (Disiplin) dan X_3 (Kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indoposs Indonesi

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,103 >1,717) dengan nilai signifikan sebesar 0,000< 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X_1 (Komunikasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) Hal ini menggambarkan bahwa semakin bagus komunikasi maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia

Pengaruh disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia karena nilai t_{tabel} sebesar 1,717. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,878 >1,717) dengan nilai signifikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X_2 (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hal ini menggambarkan bahwa semakin bagus Disiplin Kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia.

Pengaruh Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia karena nilai t_{tabel} sebesar 1,717. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,998 >1,717) dengan nilai signifikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X_3 (kompensasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa semakin bagus Kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia.

Pengaruh Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, Disiplin Kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (52,968 > 3,47) dengan nilai signfikan sebesar 0,000. Karena nilai Fhitung >

Ftabel dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Komunikasi) , X_2 (Disiplin) dan X_3 (Kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indoposs Indonesia. Hal ini menggambarkan bahwa semakin bagus komuniksai, displin Kerja dan Kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,103 >1,717) dengan nilai signifikan sebesar 0,000< 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima
2. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia karena nilai t_{tabel} sebesar 1,717. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,878 >1,717) dengan nilai signifikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
3. adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia karena nilai t_{tabel} sebesar 1,717. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,998 >1,717) dengan nilai signifikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
4. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, Disiplin Kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoposs Indonesia karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (52,968 > 3,47) dengan nilai signfikan sebesar 0,000. Karena nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Komunikasi) , X_2 (Disiplin) danX_3 (Kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indoposs Indonesia.
5. Hasil regresi berganda memiliki persamaan Y = 11,021 + 0,303 (X_1) + 0,380 (X_2) + 0,508 (X_3)) + e ,karena arah regresi yang positif maka dapat diartikan jika komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi meningkat maka kinerja karyawan pada PT Indoposs Indonesia juga akan meningkat

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran kepada PT.Indoposs Indonesia harus lebih mempertahankan komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dan diperluas lagi jaringannya sampai daerah yang terpencil.

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 KinerjaPegawai (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 MeningkatkanKinerja 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

Firziyanah Mustika Utami (2014) skripsi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok)

Firda Fahraini dkk 2022, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia .jurnal IKRAITH-EKONOMIKA No 1 Vol 5 Maret 2022

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.

Meira Rofianti dkk (2021) Jurnal Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang BaliFakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali-Indonesia Jurnal E-Jurnal Manajemen, Vol. 10, No. 1, 2021 : 1-20

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.(2015) *Metode Penelitian Pendidikan.Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2 (13th ed.). PT. Erlangga.

Suwanto,(2013),"Manajemen SDM dalam Organisasi Publikdan Bisnis", cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung,

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Widodo (2015) "Manajemen Kinerja-Edisi ketiga", PT. Rajagrafindo Persada,Jakarta,