

Jurnal Ilmiah **ZONA MANAJEMEN**

Volume 7, Nomor 2, Agustus 2017

ISSN : 2087-6998

Determinasi Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Willinton Cipta Prima Batam.

Novia Orientiani, Jemmy Rumengan | 1-11

Determinasi Perencanaan, Pengkoordinasian dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam.

Reni Angriani, Sri Langgeng Ratnasari | 12-21

Determinasi Kepuasan, Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi Kabupaten Meranti

Aprilian, Chablullah Wibisono | 22-32

Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Pelnas PT. Duta Bahari Sentosa

Maria, Ngaliman | 33-42

Efek Citra Merek, Kemasan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Buku Gramedia Batam.

Kartika Kirana Sumirang, Diana Titik Windayati | 43-53

Determinasi Motivasi Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMOE Indonesia.

Eneng Firdayanti, Indrayani | 54-70

Determinasi Disiplin Kerja, Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BP Batam.

Ratna Dewi, Sri Yanti | 71-95

Efek Harga, Promosi dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome di Kantor Plasa Telkom Pelita Batam.

Ade Tryana Putri, Bambang Satriawan | 96-109

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Universitas Batam**

JURNAL ILMIAH

“ZONA MANAJEMEN”

ISSN 2087-6998

Frekuensi Terbitan :

Zona Sipil Pertama kali Terbit Pada Bulan Desember 2010 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun dan di bulan April Tahun 2014 frekuensi terbitan Zona Sipil menjadi 3 (tiga) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan April, Agustus dan Desember.

Diterbitkan oleh :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Batam.

Alamat Redaksi :

UNIVERSITAS BATAM
Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>
<http://lppm.univbatam.ac.id>
Email : univbatam1@gmail.com

Pelindung :

(Rektor Universitas Batam):

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

Penanggung jawab:

Dekan Fakultas Ekonomi

Pemimpin Redaksi :

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

Redaksi ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

Redaksi pelaksana :

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.
Bambang Satriawan, S.E., M.Ak.
Sri Yanti, S.E., M.Si.

Sekretaris :

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Manajemen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 7 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Manajemen terutama pada Volume 7 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

Redaksi

**JURNAL ILMIAH ZONA MANAJEMEN
VOLUME 7 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.
ISSN : 2087-6998**

DAFTAR ISI		Halaman
1	Determinasi Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Willinton Cipta Prima Batam. <i>Novia Orientiani</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	1-11
2	Determinasi Perencanaan, Pengkoordinasian dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam. <i>Reni Angriani</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	12-21
3	Determinasi Kepuasan, Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi Kabupaten Meranti <i>Aprilian</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	22-32
4	Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Pelnas PT. Duta Bahari Sentosa <i>Maria</i> <i>Ngaliman</i>	33-42
5	Efek Citra Merek, Kemasan dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Buku Gramedia Batam <i>Kartika Kirana Sumirang</i> <i>Diana Titik Windayati</i>	43-53
6	Determinasi Motivasi Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMOE Indonesia <i>Eneng Firdayanti</i> <i>Indrayani</i>	54-70
7	Determinasi Disiplin Kerja, Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BP Batam. <i>Ratna Dewi</i> <i>Sri Yanti</i>	71-95
8	Efek Harga, Promosi dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome di Kantor Plasa Telkom Pelita Batam. <i>Ade Tryana Putri</i> <i>Bambang Satriawan</i>	96-109

DETERMINASI MOTIVASI KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SMOE INDONESIA.

Eneng Firdayanti dan Indrayani

Department of Management, Faculty of Economic

Universitas Batam, Indonesia

Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055

firdayanti1607@gmail.com; indrayani@univbatam.ac.id

ABSTRAK

This study aimed to analyzed the determination of motivation, compensation and communication on employee job performance. This study uses three independent variables, motivation, compensastion and communication, with one dependent variable namely performance. The use of variables in this study is expected to determine how the process is going on and what are the factors driving the creation of a good performance in the PT. SMOE Indonesia. Samples were employee in the PT SMOE Indonesia 100 people. Samples were taken by sampling techniques. Data analysis method used is quantitative analysis, the validity, reliability test, classic assumption test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, t-test, f-test the coefficient of determination R^2 .

Keywords: Motivation, Compensation, Communication and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia diharapkan bersifat menyeluruh bagi organisasi dan bersifat jangka panjang, yang merupakan subsistem dalam kerangka manajemen perusahaan. Oleh karena itu pembinaan sumber daya manusia harus diarahkan untuk menjadi pemikir, penentu dan pelaksana bagi jalannya program organisasi secara berkesinambungan dengan efektif dan efisien, sebab keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi juga ditentukan oleh bagaimana cara pengolahan sumber daya manusia yang ada.

Pada dasarnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yang harus dikembangkan untuk membentuk tenaga kerja yang produktif. Pertama, sebagai sumber daya perlu dikembangkan dan dikelola secara maksimal. Kedua, sebagai manusia perlu dilindungi dan dimotivasi agar merasa

aman dan bergairah dalam bekerja (Hasibuan, 2006:27).

Untuk itu diperlukan motivasi dan komunikasi dalam organisasi pekerjaan, agar tercapainya kinerja karyawan yang baik sesuai harapan perusahaan. Serta selain itu untuk membantu kontribusinya kinerja karyawan dalam organisasi dengan baik.

Perusahaan yang memakai tenaga kerja manusia akan mendapat hasil yang lebih tinggi bila tenaga kerja tersebut mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Tenaga kerja yang berpengalaman akan biasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja. Untuk mencapai semua itu

perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan.

Motivasi adalah faktor pendorong yang muncul dalam diri seseorang untuk berbuat atau tidak, yang di dasari dari kebutuhan dan ke inginan yang timbul dari diri seseorang namun setiap orang memiliki kebutuhan dan ke inginan yang berbeda-beda. Karena itu perlu di lakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat sehingga terus-menerus memiliki ke inginan untuk berbuat dan berkerja dengan sebaik mungkin sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga mendorong karyawan untuk terus berkerja lebih baik lagi.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan di sebuah perusahaan (Mulyadi, 2006: 114).

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para pegawai bias dibangun, maka para pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik didalam organisasi atau perusahaan.

Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyaknkut

komunikasi antara pimpinan dengan bawahan merupakan factor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari hubungan karyawan yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif.

Flippo (2006: 14) mengatakan bahwa “seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerja sama, kepribadian, keselamatan, pengetahuan, kehadiran pekerja, kesetiaan, ketangguhan dan insiatif. Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi, kompensasi, dan komunikasi mempunyai peranan penting bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang factor yang mendeterminasi kinerja karyawan dengan mengambil judul penelitian: Determinasi Motivasi kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMOE Indonesia.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui determinasi motivasi terhadap kinerja karyawan PT. SMOE Indonesia.
2. Untuk mengetahui determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. SMOE Indonesia.
3. Untuk mengetahui determinasi komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. SMOE Indonesia.
4. Untuk mengetahui determinasi motivasi, kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. SMOE Indonesia.

KAJIAN TEORI DAN METODE

Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk

menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Dalam Soetrisno, (2009:110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Soetrisno, (2009:110), mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Hamalik dalam Prof.Dr. H. Edy Soetrisno (2009:111), mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:

1. Motivasi dipandang sebagai suatu proses.
2. Menentukan karakter dari proses ini.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo, 2001: 65).

Kompensasi

Untuk mempertahankan pencapaian produktivitas dalam sebuah perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk

memberikan perhatian yang sebaik-baiknya kepada karyawan. Salah satu wujud perhatian perusahaan kepada karyawan tersebut adalah dengan cara pemberian balas jasa dalam bentuk imbalan atau kompensasi.

Menurut (Marihot dalam Yusuf, 2015:236) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.

Menurut Panggabean dalam (Sutrisno, 2009:185), agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding diperusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal), Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal), Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan) dan Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Kompensasi merupakan suatu biaya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan dengan harapan

perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. (Hasibuan, 2006: 141) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam maupun gaji periodic di desain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Komunikasi

Komunikasi berasal dari Bahasa latin Cum, sebuah kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata Units, sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut dengan *Communio*, yang dalam Bahasa Inggris disebut *Communion*, artinya kebersamaan, persatuan, persekutuan gabungan, pergaulan, atau hubungan.

Schramm menyatakan dalam suprpto (2006) komunikasi sebagai suatu proses berbagi (*sharing process*). “Komunikasi berasal dari kata-kata (bahasa) Latin communis yang berarti umum (*common*) atau bersama. Apabila kita berkomunikasi, sebenarnya kita sedang berusaha menumbuhkan suatu kebersamaan (*commonness*) dengan seseorang. Yaitu kita berusaha berbagi informs, ide atau sikap. Seperti dalam uraian ini, misalnya saya sedang berusaha berkomunikasi dengan para pembaca untuk menyampaikan ide bahwa hakikat sebuah komunikasi sebenarnya adalah usaha membuat penerima atau pemberi komunikasi memiliki pengertian (pemahaman) yang saya terhadap pesan tertentu” (soeprpto, 2006).

Dari uraian tersebut, definisi komunikasi menurut Schramm tampak lebih cenderung mengarah pada sejauhmana keefektifan proses berbagi antar pelaku komunikasi. Schramm melihat sebuah komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan (*commonness*), kesepahaman antara sumber (*source*) dengan penerima (*audience*)-nya. Menurutnya, sebuah komunikasi akan benar-benar efektif apabila audience menerima pesan, pengertian dan lain-lain persis sama seperti apa yang dikehendaki oleh penyampai.

Devito dalam soeprpto (2006) mengemukakan komunikasi merupakan suatu proses dimana komponen-komponennya saling terkait dan bahwa para komunikatornya beraksi dan beraksi sebagai suatu kesatuan dan keseluruhan. Dalam setiap proses transaksi, setiap elemen berkaitan secara integral dengan elemen lain (soeprpto, 2006).

Murphy dalam Umam (2010) mengatakan, “*Communication is the whole process used used to reach other minds*”(Komunikasi adalah seluruh proses yang dipergunakan untuk mencapai pikiran-pikiran orang lain). Adapun menurut Harwood, “*Communication is mpre technically defined as a process for conduction the memories*” “Komunikasi didefinisikan secara lebih teknis sebagai suatu proses untuk membangkitkan kembali ingatan-ingatan).

Menurut umam (2010), komunikasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan negosiasi.

Menurut Ummam (2010). Dalam komunikasi terdapat tiga unsur yang mutlak harus dipenuhi. Ketiga unsur komunikasi ini merupakan kesatuan yang

utuh dan memiliki hubungan yang sangat erat dan saling bergantung satu dengan lainnya.

Dari pendapat para ahli tersebut di atas, komunikasi berarti "sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang ingin disampaikan oleh pembicara atau penulis tersebut kepada orang lain.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2009) kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15 dalam Wibowo, 2007) dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Rivai (2006), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Hariandja, (2008:195). Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

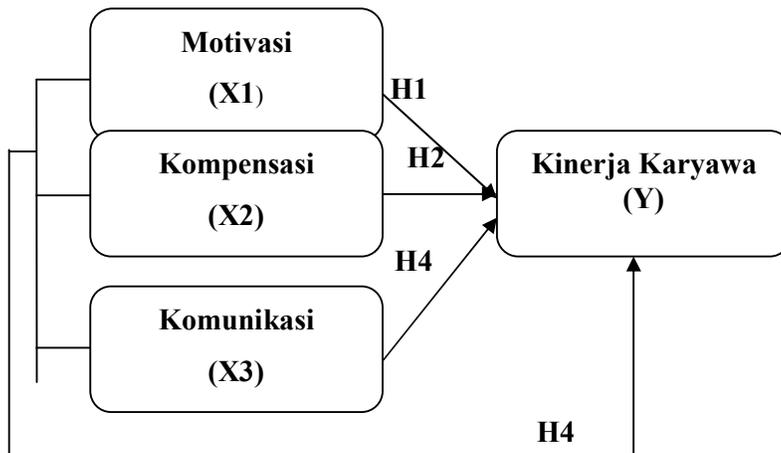
Menurut Mangkunegoro (2009) bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi lain dapat juga menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama. Keanekaragaman tujuan penilaian sering menggambarkan variasi tujuan yang berbeda tentang penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerja akan bekerja baik ketika tujuan formal organisasi menggunakan penilaian kinerja konsisten terhadap tujuan penilaian, termasuk penilai yang dinilai.

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian menggunakan metode *random sampling*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Model penelitian sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, Rumengan, (2010:39) populasi dalam penelitian ini adalah responden karyawan PT. Buana Logistik Mandiri Sukses sebanyak (100) orang.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dalam melakukan penelitian tidak harus meneliti seluruh anggota populasi yang menjadi objek penelitian karena dalam banyak kasus tidak mungkin seorang peneliti dapat meneliti seluruh anggota populasi (Ferdinand, 2011:85). Sedangkan menurut Rumengan (2010:39) Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah ke seluruhan dari populasi karena jumlah populasi sejumlah 100 orang karyawan maka semua di jadikan sampel dengan menggunakan teknik sensus.

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner dan waktu pengembalian kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisisioner peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 100 responden, terbagi menjadi 42 laki-laki dan 58 perempuan. Usia rata-rata responden 21-30 tahun, dimana usia termuda <20 tahun dan usia paling tua adalah 50 tahun.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)

		Mot1	Mot2	Mot3	Mot4	Mot5	Mot6	Mot7	Mot8	Mot9	Mot10	Total(X1)
Mot1	Pearson Correlation	1	.857**	.718**	.725**	.763**	.704**	.709**	.769**	.551**	.643**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mot2	Pearson Correlation	.857**	1	.736**	.695**	.743**	.774**	.719**	.728**	.571**	.570**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mot3	Pearson Correlation	.718**	.736**	1	.847**	.783**	.783**	.720**	.661**	.501**	.540**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mot4	Pearson Correlation	.725**	.695**	.847**	1	.789**	.793**	.702**	.731**	.565**	.602**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mot5	Pearson Correlation	.763**	.743**	.783**	.789**	1	.853**	.776**	.782**	.613**	.596**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mot6	Pearson Correlation	.704**	.774**	.783**	.793**	.853**	1	.804**	.787**	.658**	.580**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mot7	Pearson Correlation	.709**	.719**	.720**	.702**	.776**	.804**	1	.790**	.599**	.661**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mot8	Pearson Correlation	.769**	.728**	.661**	.731**	.782**	.787**	.790**	1	.586**	.619**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mot9	Pearson Correlation	.551**	.571**	.501**	.565**	.613**	.658**	.599**	.586**	1	.676**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Mot10	Pearson	.643**	.570**	.540**	.602**	.596**	.580**	.661**	.619**	.676**	1	.753**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total (X1)	Pearson	.865**	.863**	.854**	.873**	.904**	.912**	.878**	.876**	.749**	.753**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Promosi (X2)

Correlations		Komp 1	Komp 2	Komp 3	Komp 4	Komp 5	Komp 6	Komp 7	Komp 8	Komp 9	Komp 10	Total (X2)
Komp1	Pearson	1	.621**	.764**	.743**	.862**	.780**	.458**	.626**	.389**	.226*	.862**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.024	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komp2	Pearson	.621**	1	.575**	.621**	.628**	.585**	.678**	.591**	.408**	-.009	.763**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.932	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komp3	Pearson	.764**	.575**	1	.805**	.763**	.769**	.539**	.529**	.205*	.140	.806**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.041	.165	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komp4	Pearson	.743**	.621**	.805**	1	.771**	.754**	.543**	.623**	.303**	.177	.846**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.078	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komp5	Pearson	.862**	.628**	.763**	.771**	1	.809**	.645**	.762**	.480**	.203*	.927**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.043	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komp6	Pearson	.780**	.585**	.769**	.754**	.809**	1	.543**	.715**	.245*	.177	.850**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.014	.078	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komp7	Pearson	.458**	.678**	.539**	.543**	.645**	.543**	1	.659**	.399**	-.008	.735**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.934	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komp8	Pearson	.626**	.591**	.529**	.623**	.762**	.715**	.659**	1	.385**	.132	.815**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.190	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Komp9	Pearson Correlation	.389**	.408**	.205*	.303**	.480**	.245*	.399**	.385**	1	.113	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.041	.002	.000	.014	.000	.000		.264	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komp10	Pearson Correlation	.226*	-.009	.140	.177	.203*	.177	-.008	.132	.113	1	.293**
	Sig. (2-tailed)	.024	.932	.165	.078	.043	.078	.934	.190	.264		.003
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total (X2)	Pearson Correlation	.862**	.763**	.806**	.846**	.927**	.850**	.735**	.815**	.547**	.293**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X2)

Correlations		Kom 1	Kom 2	Kom 3	Kom 4	Kom 5	Kom 6	Kom 7	Kom 8	Kom 9	Kom 10	Total (X3)
Komuni 1	Pearson Correlation	1	.490**	.306**	.181	.443**	.156	.332**	.330**	.321**	.090	.557**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.072	.000	.120	.001	.001	.001	.371	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komuni 2	Pearson Correlation	.490**	1	.279**	.056	.136	.269**	.317**	.263**	.188	.116	.467**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.583	.177	.007	.001	.008	.062	.250	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komuni 3	Pearson Correlation	.306**	.279**	1	.207*	.670**	.475**	.034	.709**	.641**	.500**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005		.039	.000	.000	.739	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komuni 4	Pearson Correlation	.181	.056	.207*	1	.223*	-.055	.099	.171	.236*	-.185	.323**
	Sig. (2-tailed)	.072	.583	.039		.026	.588	.329	.089	.018	.066	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komuni 5	Pearson Correlation	.443**	.136	.670**	.223*	1	.536**	.015	.693**	.733**	.574**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.177	.000	.026		.000	.880	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komuni 6	Pearson Correlation	.156	.269**	.475**	-.055	.536**	1	-.029	.479**	.401**	.458**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.120	.007	.000	.588	.000		.771	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Komuni 7	Pearson Correlation	.332**	.317**	.034	.099	.015	-.029	1	.095	.060	-.250*	.238*
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.739	.329	.880	.771		.350	.552	.012	.017
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

8	Pearson	.330**	.263**	.709**	.171	.693**	.479**	.095	1	.642**	.427**	.811**
	Komuni Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.089	.000	.000	.350		.000	.000	.000
9	Pearson	.321**	.188	.641**	.236*	.733**	.401**	.060	.642**	1	.484**	.797**
	Komuni Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.001	.062	.000	.018	.000	.000	.552	.000		.000	.000
10	Pearson	.090	.116	.500**	-.185	.574**	.458**	-.250*	.427**	.484**	1	.547**
	Komuni Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.371	.250	.000	.066	.000	.000	.012	.000	.000		.000
Total (X3)	Pearson	.557**	.467**	.818**	.323**	.851**	.627**	.238*	.811**	.797**	.547**	1
	Total Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.017	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (X3)

Correlations		Kiner	Total (Y)									
Kinerkar1	Pearson Correlatio	1	.824**	.512**	.414**	.474**	.304**	.542**	.746**	.380**	.108	.660*
	Sig.(2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.286	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerkar2	Pearson Correlatio	.824**	1	.640**	.447**	.494**	.236*	.618**	.813**	.415**	.151	.700*
	Sig.(2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.135	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerkar3	Pearson Correlatio	.512**	.640**	1	.809**	.695**	.648**	.779**	.623**	.759**	.570**	.879*
	Sig.(2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerkar4	Pearson Correlatio	.414**	.447**	.809**	1	.808**	.714**	.721**	.505**	.865**	.664**	.866*
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kinerkar5	Pearson Correlatio	.474**	.494**	.695**	.808**	1	.797**	.775**	.569**	.789**	.693**	.886**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerkar6	Pearson Correlatio	.304**	.236*	.648**	.714**	.797**	1	.750**	.302**	.702**	.730**	.782**
	Sig.(2-tailed)	.002	.018	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerkar7	Pearson Correlatio	.542**	.618**	.779**	.721**	.775**	.750**	1	.729**	.729**	.656**	.914**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerkar8	Pearson Correlatio	.746**	.813**	.623**	.505**	.569**	.302**	.729**	1	.533**	.229*	.748**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.022	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerkar9	Pearson Correlatio	.380**	.415**	.759**	.865**	.789**	.702**	.729**	.533**	1	.770**	.865**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerkar10	Pearson Correlatio	.108	.151	.570**	.664**	.693**	.730**	.656**	.229*	.770**	1	.703**
	Sig.(2-tailed)	.286	.135	.000	.000	.000	.000	.000	.022	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlatio	.660**	.700**	.879**	.866**	.886**	.782**	.914**	.748**	.865**	.703**	1
Karyawan (Y N)	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (motivasi, kompensasi, komunikasi dan kinerja karyawan) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur semua variabel

yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Dalam artian data yang digunakan dalam penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

Berdasarkan dari masing-masing Tabel Uji Reliabilitas diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing – masing variabel diatas 0,6 maka sangat reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

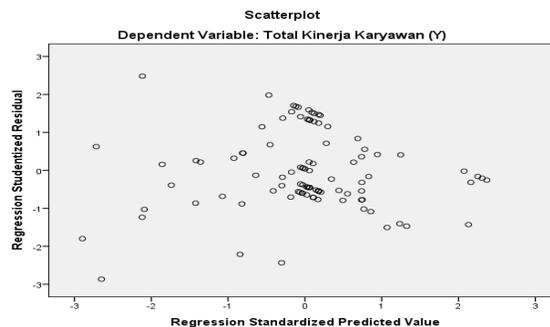
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta	Partial			Tolerance
(Constant)	97.24	8.11			11.99	.000	
Total Komunikasi	3.31	1.04	.318	.282	3.17	.008	2.08
Total Kompensasi	9.17	1.65	.557	.130	4.28	.000	1.62
Total Motivasi	3.33	.84	.394	.260	1.51	.137	1.67

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 3 ketiga variabel independen yakni motivasi, kompensasi, komunikasi dan komunikasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang

ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

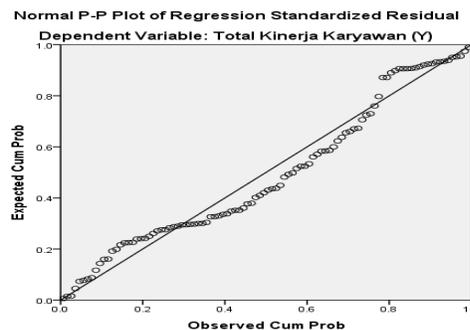


Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heterokeastisitas

dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

Uji Normalitas



Gambar 3 Uji Normalitas

Dari gambar *Probability Plot* diperoleh bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		t		Sig.		
		l. Error		ta		
(Constant)		97	24	8	1	
Total	Komunikasi 3 (X3)	3	1	04	8	
Total	Kompensasi 9 (X2)	1	7	65	4	
Total	Motivasi (X1)	3	3	4	26	0

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar diatas, maka $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$ dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi: $Y = (9.654) + 0,280 X_1 + 0,207 X_2 + -0,186 X_3 + e$

- Dimana : Y : Kelengkapan Produk
 X₁ : Promosi
 X₂ : Kualitas Pelayanan
 X₃ : Kenyamanan Berbelanja
 e : error

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 5 Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		standardized		Standardized		
		efficients		Coefficients		
		t		Sig.		
		l. Error		ta		
(Constant)		97	24	8	1	
Total	Komunikasi 3 (X3)	3	1	04	8	
Total	Kompensasi 9 (X2)	1	7	65	4	
Total	Motivasi (X1)	3	3	4	26	0

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan (Y)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas t (sig) motivasi adalah sebesar 0 (sig. 0 < 0,05) maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Nilai probabilitas t (sig) kompensasi adalah

sebesar 0,004 (sig. 0 < 0,05) maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Nilai probabilitas t (sig) komunikasi 0 (sig. 0 < 0,05) maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} di terima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 6 Uji Statistik F

ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Mean Square	F
	Regression	16.986	5.662	771,000 ^b
	Residual	59.774	518	
	Total	36.760		

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Total Motivasi (X1), Total Komunikasi (X3), Total Kompensasi (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS variabel independen secara bersama – sama diperoleh nilai F hitung = 19.771 dengan nilai probabilitas F (Sig) adalah sebesar 0.000 (Sig._{0.000}< 0,05).

Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan motivasi (X1), kompensasi (X2) dan komunikasi (X3) secara simultan mempunyai efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. SMOE Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Durbin-Watson Estimate	
8 ^a	2	3	2973	31

a. Predictors: (Constant), Total Motivasi (X1), Total Komunikasi (X3), Total Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan (Y)

Hasil koefisien kolerasi berganda adalah 0,618, sedangkan nilai R square adalah 0,363 atau 36,30 %, hasil ini mengindikasikan bahwa 36,30 % variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), kompensasi (X2) dan komunikasi (X3), sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

- Berdasarkan hasil penelitian Motivasi mendeterminasi terhadap kinerja karyawan di PT. SMOE Indonesia. Hal Ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,000 (0,000<0,05). Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
- Kompensasi mendeterminasi terhadap kinerja karyawan di PT. SMOE Indonesia. Hal Ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,004 (0,004< 0,05). Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.
- Komunikasi mendeterminasi terhadap kinerja karyawan di PT. SMOE Indonesia. Hal Ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,318(0,318> 0,05). Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak.
- Variabel motivasi kompensasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT SMOE Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,000(0,000< 0,05). Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

5. Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,363 sehingga dapat disimpulkan kontribusi variabel motivasi, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dengan nilai persentase sebesar 38,2% sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

REKOMENDASI

Berdasarkan penelitian ini maka penulis dapat memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya sebagai berikut.

1. Pada kesimpulan disebutkan bahwa Motivasi mendeterminasi terhadap kinerja. Sehingga bila motivasi semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden yang terdapat pada kuesioner penelitian, menunjukkan bahwa nilai rata-rata karyawan yang menjawab bahwa motivasi diberikan berdasarkan kinerja, merupakan nilai rata-rata yang terendah dibandingkan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Sehingga penulis menyarankan kepada perusahaan untuk dapat memperbaiki motivasi dengan cara berbeda agar kinerja karyawan juga meningkat.
2. Kompensasi mendeterminasi terhadap kinerja. Sehingga bila kompensasi semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden yang terdapat pada kuesioner penelitian, menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang terendah. Sehingga penulis menyarankan kepada perusahaan untuk dapat memperbaiki system pemberian kompensasi agar didasarkan pada kinerja dilakukan secara obyektif sehingga setiap karyawan merasa diperlakukan lebih adil oleh perusahaan.
3. Komunikasi mendeterminasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga bila

komunikasi semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden yang terdapat pada kuesioner penelitian, menunjukkan masih rendahnya komunikasi antara karyawan dengan manajemen. Hal ini harus diperbaiki oleh perusahaan agar komunikasi internal dapat ditingkatkan menjadi lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus membuat skala prioritas dalam terhadap permasalahan yang dilaporkan oleh karyawan untuk diselesaikan untuk mengoptimalkan komunikasi internal.

REFERENSI

- Badeni. 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ernawati. 2013. "Pengaruh Penggunaan Aplikasi Citra Tubindo Management System (CTMS) dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Tubindo Tbk Batam". Skripsi tidak dipublikasikan, Fakultas STMIK PUTERA BATAM.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Muflih, Ikmal Nur. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pertiwi, Dilian Diah. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Skripsi Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Putri, Harisa Wika. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta", Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Janabadra Yogyakarta.
- Sujarweni, Wiratna.V. 2014. Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Susanti, Eka Tri. 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), tbk. cabang Jember dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening", Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Wasiru, Musarrafah. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. I-Style Interior Design Batam". Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Batam.