

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DI PT. BAKRIE METAL INDUSTRIES

Firdha Fahrún Nisa
STIE Pariwisata Internasional

Rivera P Sukma
STIE Pariwisata Internasional

ABSTRACT

Purpose- The major problem in managing employee is compensation scheme. This study aims to determine the independent variable communication, motivation, and compensation to the dependent variable of employee performance in PT. Bakrie Metal Industries.

Design/methodology/approach- The study was conducted by using quantitative descriptive technique. The population in this study are employees of the production and engineering department in PT. Bakrie Metal Industries as much as 232 employees with a sample of 147 using the slovin formula. The sample used in nonprobability sampling with accidental sample technique. The test results were analyzed with multiple linear regression method using SPSS Statistics 20. The analysis technique used includes of test the validity and reliability, the classic assumption test in the form of normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing in the form of test f, t-test, correlation (R) and the coefficient of determination (R²).

Findings- The results showed that insignificant difference between the communication to performance of employee, motivation have significant effect on performance of employee, and compensation have significant effect on customer satisfaction in PT. Bakrie Metal Industries.

Keyword : *Communication, Motivation, Compensation, Performance of employee*

Latar Belakang

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan dan merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, berperan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain komunikasi, kompensasi, dan motivasi.

Peran komunikasi dalam kehidupan berorganisasi tidak dapat diabaikan, sebab dalam semua kegiatan organisasi dimana perintah dan pelaksanaan perintah selalu dilaksanakan melalui komunikasi. Organisasi akan semakin baik apabila sistem komunikasi yang dipergunakan dalam menjalankan aktivitas organisasi semakin baik. Para manajer senior cenderung menghabiskan waktu mereka untuk berkomunikasi dengan orang lain: ke atas, ke bawah, dan kesamping didalam organisasi mereka, atau melewati batas-batas organisasi dengan para klien, pelanggan, pembeli, penjual, dan unit-unit pemerintahan. Jadi pengembangan keahlian komunikasi antar pribadi sangatlah penting, karena pengelolaan hubungan dengan orang lain merupakan bagian utama dari tugas seorang manajer dalam organisasi.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuannya. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi menurut Sutrisno [1] merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Karyawan mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan.

PT. Bakrie Metal Industries adalah perusahaan yang bergerak dibidang

pembuatan Baja Bergelombang. Kapasitas produksi dari PT. Bakrie *Metal Industries* adalah 19.200 ton per tahun yang terdiri dari produk *Nestable Flange, Multi Plate, Guard Rail, Bridge Dec, Steel Fabrication* dan jembatan baja. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Metal Industries.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Metal Industries.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Metal Industries.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompensasi, dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Metal Industries.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia, oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan organisasi lainnya.

Menurut Amirullah dan Budiyo [2] manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi,

integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses manajemen dalam rangka mencapai organisasi. Di sisi lain Sutrisno [1] menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisaian, pengarahannya, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Adapun Hasibuan [3] mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkannya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Komunikasi

Menurut Munandar *at al* [4] komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud pengertian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi terjadi apabila informasi berhasil disampaikan. Komunikasi menurut Handoko [5] adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut Mangkunegara [6] komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan informasi, ide. Pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Amirullah dan Budiyo [2] komunikasi dapat dikelompokkan dalam bentuk-bentuk sebagai berikut:

1. Komunikasi lisan dan tertulis, pemilihan bentuk komunikasi lisan atau tertulis dipengaruhi oleh faktor-faktor waktu, kecepatan, biaya, preferensi pribadi, keterampilan individu dalam berkomunikasi, fasilitas yang tersedia dalam berkomunikasi.
2. Komunikasi verbal dan non verbal

Komunikasi verbal yaitu komunikasi melalui kata-kata baik lisan ataupun tertulis. Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa badan atau tubuh seperti gerakan tangan, jari, mata, kepala, dan lain-lain.

Menurut Wijayanto [7] perbaikan komunikasi dalam organisasi dapat dilakukan dengan cara, diantaranya adalah:

1. *Good listening*. Seorang pemimpin sebaiknya berusaha menjadi pendengar yang baik. Dengan berempati dan menghargai pesan yang disampaikan pihak lain, pimpinan akan dapat mengumpulkan dan menyeleksi informasi yang dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam berbagai keperluan manajemen.
2. Lebih membuka saluran komunikasi. Saluran komunikasi yang tidak memadai akan menghambat pengumpulan informasi yang penting. Untuk mengurangi hambatan komunikasi, pimpinan perlu lebih membuka saluran informasi. Salah satu pendekatannya adalah MBWA (*management by wandering around*), yaitu secara reguler atau periodik berkeliling dan berbicara dengan karyawan pada semua level mengenai berbagai permasalahan yang terkait dengan pekerjaan. MBWA dapat memperpendek hierarki saluran komunikasi sehingga informasi penting dapat lebih cepat sampai kepada pembuat keputusan.
3. Teknologi. Teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses komunikasi. Perkembangan teknologi informasi dan computer dapat dioptimalkan untuk mendukung proses komunikasi.

Motivasi

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu, yang merangsangannya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang

berprilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk berkerja. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi terdapat berasal dari dalam diri maupun luar seseorang [4].

Motivasi menurut Amirullah dan Budiyo [2] suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor *intrinsic* maupun *extrinsic*, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan (tujuan).

Menurut Mangkunegara [6] motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, sedangkan motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri, pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya,

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara [6].

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Pendegelasan Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

4. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai berkerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan [3] adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno [1] kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang maupun bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah disebut gaji pokok. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap, yang didefinisikan berdasarkan cara pembayaran gaji tersebut dari perkerjaannya. Gaji harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayaran gaji yang berdasarkan waktu, karyawan yang diberikan bayaran secara harian disebut menerima upah, dimana pembayarannya dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja. Berlawanan dengan ini orang-orang yang diberi gaji tetap menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja.

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya lebih jangka panjang seperti kepemilikan saham.

Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang

pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotannya diorganisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan [3] antara lain sebagai berikut : penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya, biaya hidup/*cost of living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

Kinerja

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya [8]. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Afandi [9] 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 perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Manajemen kinerja mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi, namun pelaksanaan tidak mudah. Sebagai organisasi sukses menjalankannya dan tidak sedikit mengalami kegagalan. Manajemen Kinerja dapat dinyatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Proses manajemen kinerja telah memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh individu

dari pekerjaan dapat dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.

2. Terdapat komitmen dan dukungan dari manajemen puncak untuk menjalankan manajemen kinerja. Manajemen kinerja akan sulit terlaksana tanpa dukungan dan komitmen manajemen puncak.
3. Proses penyelenggaraan manajemen kinerja dapat disesuaikan dengan pekerjaan sebenarnya dari organisasi dan bagaimana kinerja pada umumnya dikelola.
4. Manajemen kinerja dapat memberi nilai tambah dalam bentuk hasil jangka pendek maupun pengembangan jangka panjang.
5. Proses manajemen kinerja diintegrasikan dengan proses perencanaan strategis dan bisnis. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak menambah pekerjaan baru, tetapi bersifat memperbaiki apa yang telah bisa dikerjakan.
6. Proses manajemen kinerja dapat bekerja secara fleksibel untuk disesuaikan dengan kebutuhan lingkungan lokal khusus.
7. Proses manajemen kinerja siap diterima oleh semua yang berkemungkinan sebagai komponen alamiah manajemen yang baik dan praktik pekerjaan.
8. Semua *stakholder* organisasi terlibat dalam desain, pengembangan, dan pengenalan manajemen kinerja. Ini terdiri dari manajemen puncak, *line manager*, pekerja individu, dan serikat atau perwakilan pekerja.
9. Proses manajemen kinerja berjalan secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil.
10. Manajer dan *team leader* melakukan tindakan untuk memastikan bahwa terdapat saling pengertian bersama, biasanya tentang visi, strategi, tujuan dan nilai-nilai organisasi.
11. Proses manajemen kinerja memahami bahwa terdapat kepentingan masyarakat dalam organisasi dan menghargai kebutuhan individual.

12. Proses manajemen kinerja dipergunakan oleh manajer dan *team leader* untuk membantu orang merasa mereka dihargai oleh organisasi.
13. Proses manajemen membantu menyesuaikan tujuan organisasi dan individu. Individu dan tim diberi kesempatan menyampaikan pandangan tentang apa yang dapat mereka capai dan pandangannya didengar.
14. Fokus manajemen kinerja pada pengembangan orang dan pertimbangan tentang dukungan yang mereka perlukan. Terdapat kerangka kerja kompetensi terutama untuk organisasi dengan keterlibatan penuh semua yang berkepentingan. Training

keterampilan manajemen kinerja diberikan pada manajer, *team leader*, dan pekerja pada umumnya.

15. Tujuan dan pelaksanaan manajemen kinerja dan tentang manfaatnya bagi semua yang berkemungkinan, dikomunikasikan secara meluas dan efektif. Efektivitas manajemen kinerja dimonitor dan dievaluasi terus menerus.
16. Pendapat semua *stakholder* diperhatikan tentang seberapa baik skemanya berjalan dan tidak diambil sesuai keperluan untuk memperbaiki berbagai proses.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani [10]
	Judul	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.
2.	Penulis	Andrian Dwi Widyanto [11]
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	Berdasarkan hasil hipotesis diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Penulis	Setyaningsih Sri Utami dan Agus Hartanto [12]
	Judul	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kecamatan Jumanto Kabupaten Karanganyar
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan, motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kecamatan Jumanto Kabupaten Karanganyar
	Metode	regresi linier berganda
	Hasil	Hasil penelitian variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel Lanjutan

4.	Penulis	Ega Frima Anjani [13]
	Judul	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Tbk
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Tbk
	Metode	regresi linier berganda
	Hasil	Hasil penelitian berdasarkan (Uji-t) parsial menunjukkan bahwa variabel bebas (motivasi, komunikasi, dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Berdasarkan tinjauan di atas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah:

H₁ : Ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Metal Industries.

H₂ : Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Metal Industries

H₃ : Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Metal Industries.

H₄ : Ada pengaruh signifikan komunikasi, motivasi, dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Metal Industries.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	142	96,6%
Perempuan	5	3,4%
Total	147	100%

Sumber: Olahan Angket

Berdasarkan tabel 2 memberikan informasi jumlah responden PT. bakrie Metal Industries yang menjadi sampel adalah 147 orang dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-

laki sebanyak 142 orang atau sebesar 96,6%, dan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang atau sebesar 3,4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawannya di PT. Bakrie Metal Industries adalah laki-laki, karena pekerjaan yang dilakukan mengharuskan laki-laki yang bekerja.

Tabel 3 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
<20 Tahun	13	8,8
20-30 Tahun	67	45,6
31-50 tahun	59	40,1
>50 Tahun	8	5,4
Total	147	100

Sumber: Olahan Angket

Tabel di atas memberikan informasi karakteristik responden berdasarkan usia, responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 8,8%, berusia 20-30 tahun sebanyak 67 orang atau sebesar 45,6%, berusia 31-50 tahun sebanyak 59 orang atau sebesar 40,1%, dan yang berusia >35 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 5,4%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bakrie Metal Industries berusia 20-50, karena pada usia tersebut merupakan usia produktif.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	94	63,9
D1/D3	22	15
S1	31	21,1
Total	147	100

Sumber: Olahan Angket

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui hasil pengelompokan terlihat kelompok

usia terbanyak yaitu responden berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 94 responden dengan persentase 63,9%. Dari deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bakrie Metal Industries mayoritas mempunyai pendidikan terakhir SMA/SMK. Hal ini terjadi karena penerimaan pekerja baru untuk departemen produksi dan engineering memiliki salah satu persyaratan berijazah minimal SMA/SMK.

Tabel 5 diketahui hasil pengelompokan terlihat kelompok lama bekerja terbanyak yaitu 1-3 tahun dengan

jumlah 74 responden dengan persentase 50,3%. Dari deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bakrie Metal Industries mayoritas bekerja selama 1-3 tahun.

Tabel 5 Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Lama Berkerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 Tahun	7	4,8
1-3 Tahun	74	50,3
4-5 Tahun	43	29,3
> 5 Tahun	23	15,6
Total	147	100

Sumber: Olahan Angket

Tabel 6 Tabulasi Frekuensi Variabel Komunikasi (X₁)

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (T)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan memberikan informasi yang jelas tentang prosedur pelaksanaan tugas-tugas karyawan	90	61.2	30	20.4	23	15.6	4	2.7	0	0
2	Informasi yang disampaikan oleh atasan disalurkan dengan sikap yang baik kepada para karyawan	36	24.5	80	54.4	22	15.0	9	6.1	0	0
3	Peraturan dan informasi yang diberikan atasan disampaikan dengan jelas.	28	19.0	91	61.9	25	17.0	3	2.0	0	0
4	Atasan menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik	55	37.4	59	40.1	31	21.1	2	1.4	0	0
5	Saya dapat mengerti dengan baik Informasi yang diberikan oleh atasan	57	38.8	59	40.1	19	12.9	12	8.2	0	0
6	Saya selalu bersikap positif terhadap atasan pada saat atasan memberikan intruksi atau informasi kepada saya	48	32.7	61	41.5	26	17.7	12	8.2	0	0
7	Saya mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan sehingga lebih mudah menginterpretasikan atau melaksanakan informasi/intruksi yang diberikan atasan	31	21.1	61	41.5	32	21.8	23	15.6	0	0
8	Saya memiliki alat indera yang baik sehingga informasi yang diberikan atasan dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh saya	79	53.7	34	23.1	30	20.4	4	2.7	0	0

Sumber: Olahan Angket

Untuk pernyataan “Atasan memberikan informasi yang jelas tentang prosedur pelaksanaan tugas-tugas karyawan”, sebanyak 120 responden (81.6%) menyatakan positif. Karena sebelum dimulainya pekerjaan selalu diadakan briefing, informasi tentang *job*

descriptions sangat jelas diberitahu oleh atasan, dan setiap beberapa periode diadakan *training* untuk meningkatkan pelaksanaan tugas-tugas atau kinerja.

Responden juga mengatakan positif sebanyak 116 responden (78,9%) mengatakan setuju untuk pernyataan

“Informasi yang disampaikan oleh atasan disalurkan dengan sikap yang baik kepada para karyawan”. Hal ini sesuai dengan teori Mangkunegara [6] *Sender* yang bersifat angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*.

Berdasarkan 119 responden (80,9%) positif dengan pernyataan “Peraturan dan informasi yang diberikan atasan disampaikan dengan jelas”. Karena peraturan yang diberlakukan perusahaan dijelaskan dalam buku perjanjian kerja bersama periode 2016-2018 dan atasan memiliki pengetahuan yang luas tentang perusahaan sehingga memudahkan dalam menyampaikan informasi. Hal ini sesuai dengan teori dari Mangkunegara [6] *Sender* yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin.

Pernyataan “Atasan menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik” sebanyak 114 responden (77,5%) menyatakan positif. Hal ini sesuai dengan Mangkunegara [6] Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. Hal ini dapat dilihat dari penggunaan papan informasi/pengumuman yang ada pada setiap departemen, grup *chat* pada sosial media, *briefing* sebelum dimulainya pekerjaan agar informasi dan komunikasi diharapkan berjalan dengan baik.

“Saya dapat mengerti dengan baik Informasi yang diberikan oleh atasan” pernyataan ini disetujui sebanyak 116 responden (78,9%). Karena karyawan memiliki keterampilan untuk mendengar dan membaca informasi dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori dari Mangkunegara [6] Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan

yang diberikan *sender* akan dapat di mengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

Sebanyak 109 responden (74,1%) menyatakan positif untuk pernyataan “Saya selalu bersikap positif terhadap atasan pada saat atasan memberikan intruksi atau informasi kepada saya”. Hal ini sesuai dengan teori dari Mangkunegara [6] Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif atau tidaknya komunikasi. Karena emosi dan latar belakang masalah yang terjadi pada karyawan membuat komunikasi diterima dengan tidak maksimal, maka dari itu sikap yang baik pada saat menerima informasi sangat diperlukan agar tidak terjadi kesalahan.

Dari 147 responden yang disebar, sebanyak 92 responden (62,5%) menjawab positif bahwa “Saya mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan sehingga lebih mudah menginterpretasikan atau melaksanakan informasi/intruksi yang diberikan atasan”. Karena jika karyawan memiliki pengetahuan yang sedikit tentang perusahaan itu akan mempersulit karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan teori Munandar dkk [4] pengetahuan seseorang mempengaruhi kemampuannya dalam menerima pesan.

Pada pernyataan “Saya memiliki alat indera yang baik sehingga informasi yang diberikan atasan dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh saya”, sebanyak 113 responden (76,8%) mengatakan positif. Karena sebelum karyawan bekerja di perusahaan, karyawan tersebut harus melewati serangkaian uji kesehatan dan salah satu tujuannya adalah untuk mengetahui keadaan alat indera para karyawan. Hal ini dibenarkan oleh Handoko [5] pada dasarnya, orang-orang menerima berita melalui kelima pancaindra mereka, penglihatan, pendengaran, pengecap, perabaan, dan penciuman.

Tabel 7 Tabulasi Frekuensi Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (T)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bekerja dengan baik karena saya memiliki keinginan untuk dapat hidup	101	68.7	45	30.6	0	0	1	0.7	0	0
2	Saya bekerja dengan baik karena saya mempunyai keinginan untuk dapat memiliki sesuatu benda/barang	54	36.7	90	61.2	1	0.7	2	1.4	0	0
3	Saya bekerja dengan baik dan berprestasi agar mendapatkan penghargaan dari perusahaan	74	50.3	70	47.6	3	2	0	0	0	0
4	Saya bekerja dengan baik dan berprestasi agar mendapatkan pengakuan dari perusahaan	89	60.5	49	33.3	5	3.4	4	2.7	0	0
5	Saya berambisi untuk meningkatkan karir di divisi saya bekerja	64	43.5	75	51.0	6	4.1	2	1.4	0	0
6	Kondisi lingkungan kerja yang baik memudahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan	70	47.6	70	47.6	7	4.	0	0	1	1
7	Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	76	51.7	59	40.1	10	6.8	2	1.4	1	1
8	Supervisi yang baik memudahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar	57	38.8	72	49	13	8.8	5	3.4	1	1
9	Perusahaan memberikan jaminan karier untuk untuk masa depan bila saya berprestasi	69	46.9	66	44.9	8	5.4	4	2.7	0	0
10	Peraturan yang berlaku dalam perusahaan diinformasikan dengan jelas kepada para karyawan	81	55.1	64	43.5	2	1.4	0	0	2	2

Sumber: Olahan Angket

Sebagian besar responden untuk pernyataan “Saya bekerja dengan baik karena saya memiliki keinginan untuk dapat hidup”, 146 responden (99.3%) mengatakan positif. Karena setiap manusia membutuhkan kehidupan yang layak untuk menjalankan kehidupannya sehari-hari. Menurut Afandi [9] kebutuhan untuk mempertahankan yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja

Pernyataan “Saya bekerja dengan baik karena saya mempunyai keinginan untuk dapat memiliki sesuatu benda/barang” disetujui oleh 144 responden (98%). Artinya selain keinginan untuk dapat hidup setiap karyawan memiliki keinginan barang seperti tempat tinggal, kendaraan, dan lain-lain. Hal

tersebut dibenarkan oleh Sutrisno [1] keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan “Saya bekerja dengan baik dan berprestasi agar mendapatkan penghargaan dari perusahaan” sebanyak 144 responden (98%) mengatakan positif. PT. Bakrie Metal Industries tentang penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga hal tersebut dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori Amirullah dan Budiyo [2] kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai. Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dari orang lain terhadap kita.

“Saya bekerja dengan baik dan berprestasi agar mendapatkan pengakuan dari perusahaan” sebanyak 138 responden (93,9%) menyatakan positif. Karena

karyawan memiliki keinginan seperti penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, terusan tempat bekerja diakui oleh masyarakat, dan lain-lain. Diperkuat teori dari Afandi [9] kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal yang mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Sebanyak 139 responden (94,6%) menyatakan positif pada pernyataan "Saya berambisi untuk meningkatkan karir di divisi saya bekerja". Karena setiap karyawan ingin meningkatkan taraf hidupnya masing-masing dan salah satu caranya dengan meningkatkan karir dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan teori Amirullah dan Budiyono [2] kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakan. Apabila kebutuhan ini dapat dipenuhi, orang-orang akan merasa bahwa pekerjaan mereka menantang dan memperoleh kepuasan batin dari pekerjaannya.

Dari 147 responden yang disebar, sebanyak 140 responden (95,2%) menjawab positif bahwa "Kondisi lingkungan kerja yang baik memudahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan". Artinya jika lingkungan kerja baik, bersih, dan mendapat cahaya yang cukup, maka akan memotivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dibenarkan oleh Sutrisno [1] lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Pada pernyataan "Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan", sebanyak 135 responden (91,8%) mengatakan positif. Karena perusahaan memberikan upah yang dibayar secara gross sesuai dengan kelas jabatan dan kisaran upah yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini diperkuat

oleh salah satu faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu produktivitas kerja karyawan [3].

Mayoritas 140 responden (95,2%) menyatakan positif pada pernyataan "Supervisi yang baik memudahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar". Karena jika mempunyai supervisor yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan dapat menurunkan semangat kerja. Hal ini sesuai dengan teori dari Sutrisno [1] peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

Dari pernyataan "Perusahaan memberikan jaminan karier untuk masa depan bila saya berprestasi", 135 responden (91,8%) menyatakan positif. PT. Bakri Metal industries memberikan jaminan karier kepada karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dan perusahaan membuat sistem jenjang karier atau *career path*. Setiap promosi jabatan yang dilakukan selalu ada penilaiannya. Hal tersebut didukung teori dari Sutrisno [1] Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan yang bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

Untuk pernyataan "Peraturan yang berlaku dalam perusahaan diinformasikan dengan jelas kepada para karyawan" disetujui oleh 145 responden (98,6%). Merupakan kewajiban perusahaan untuk menginformasikan peraturan seperti yang terdapat dalam buku perjanjian dan melalui papan pengumuman. Hal ini sesuai dengan teori Mangkunegara [6] pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Tabel 8 Variabel Kompensasi (X₃)

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (T)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	gaji yang diberikan perusahaan dibayar tepat waktu	71	48.3	52	35.4	13	8.8	9	6.1	2	1.4
2	upah yang diterima sesuai dengan kebutuhan beban dan tanggung jawab yang dilakukan	47	32	86	58.5	14	9.5	0	0	0	0
3	Saya menerima bonus yang memadai dari perusahaan	24	16.3	74	50.3	28	19	21	14.3	0	0
4	Saya menerima insentif sudah sesuai dengan prestasi yang saya capai	20	13.6	50	34	31	21.1	43	29.3	3	2
5	tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan hari raya	52	35.4	68	46.3	19	12.9	6	4.1	2	1.4
6	Saya merasa asuransi kesehatan memberikan kepastian kesehatan untuk masa depan	55	37.4	67	45.6	22	15	2	1.4	1	0.7
7	perusahaan memberikan libur pengganti ketika berkerja di hari libur	58	39.5	59	40.1	27	18.4	1	0.7	2	1.4
8	Perusahaan memberikan jaminan tunjangan pensiun	56	38.1	69	46.9	19	12.9	1	0.7	2	1.4

Sumber: Olahan Angket

Berdasarkan pernyataan “Gaji yang diberikan perusahaan dibayar tepat waktu” menjelaskan bahwa sebanyak 123 responden (83,7%) menyatakan setuju. Karena Perusahaan memberikan pembayaran upah setiap tanggal 28 pada bulan berjalan, jika tanggal 28 bertepatan dengan hari libur maka pembayaran dilakukan lebih awal. Menurut Sutrisno [1] kompensasi yang tepat waktu adalah kompensasi yang diberikan perusahaan dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Dari 147 responden, sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 133 responden (90,5%) setuju bahwa “Upah yang diterima sesuai dengan kebutuhan beban dan tanggung jawab yang dilakukan”. Karena upah yang dibayarkan perusahaan sesuai dengan dengan jabatan dan kisaran upah dibayarkan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal tersebut dikuatkan oleh teori Hasibuan [3] besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsisi tensi ksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan.

Pernyataan “Saya menerima bonus yang memadai dari perusahaan”, disetujui

98 responden (66.7%). Karyawan akan mendapatkan bonus dilihat dari kinerjanya dengan kriteria penilaian A, B, C, dan D. Jika karyawan mendapatkan nilai D maka karyawan tersebut mendapat bonus satu kali upah per bulan. Jika karyawan mendapatkan nilai C maka karyawan tersebut mendapat bonus dua kali upah per bulan dan seterusnya. Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima serta diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, skali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang [14].

“Saya menerima insentif sudah sesuai dengan prestasi yang saya capai” sebanyak 70 responden (70%) setuju karena setiap karyawan diwajibkan mengisi formulir prestasi kerja kemudian dinilai oleh atasan, dari penilaian tersebut maka diperoleh nilai prestasi kerja setiap tahun. Berdasarkan prestasi kerja tersebut intensif diberikan. Hal ini dikuatkan dalam teori asas kompensasi oleh Hasibuan [3] Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap

karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawannya [14].

Berdasarkan faktor “Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan hari raya” menjelaskan bahwa 120 responden (81.6%) setuju. Karena tunjangan hari raya diatur sesuai lama bekerja seorang karyawan dan diberikan selambat-lambatnya dua minggu sebelum hari raya. Hal ini sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per.104/MEN/1994 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan dalam Adisu (2008) THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

Sebanyak 122 responden (83%) setuju dengan “Saya merasa asuransi kesehatan memberikan kepastian kesehatan untuk masa depan”. Karena perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS kesehatan sesuai dengan aturan pemerintah untuk rawat jalan dan rawat inap. Hal ini dikuatkan dari teori Suwatno dan Priansa [14] penyediaan fasilitas kesehatan dimaksudkan agar karyawan mampu

memberikan kinerja dan pekerjaan terbaiknya bagi perusahaan.

Mayoritas 117 responden (77%) setuju dengan pernyataan “Perusahaan memberikan libur pengganti ketika berkerja di hari libur”. Karena apabila dipandang perlu perusahaan akan dapat meliburkan pekerja tanpa memotong hak cuti. Hal ini dibenarkan oleh Rahman [15] kebijakan yang juga biasa diambil oleh perusahaan jika tidak membayar lembur dihari libur/tanggal merah adalah dengan memberikan libur pengganti.

Pada pernyataan “Perusahaan memberikan jaminan tunjangan pensiun” menjelaskan bahwa 125 responden (85%) setuju. Pembayaran dana pensiun sesuai dengan peraturan Dana Pensiun Bakrie yaitu jika usia pensiun normal 55 tahun maka perusahaan memberikan uang kebijaksanaan bagi pekerja yang pensiun normal sebesar delapan kali gaji gross ditambah uang makan dan transport. Sedangkan jika usia pensiun muda 45 tahun maka perusahaan memberikan uang kebijaksanaan bagi pekerja yang pensiun muda sebesar lima kali gaji gross ditambah uang makan dan transport. Hal tersebut sesuai teori dari Suwatno dan Priansa [14] apabila karyawan yang bersangkutan telah pensiun, ataupun juga meminta pensiun maka pada masa tersebut karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan jaminan pensiun yang akan dibayarkan pada setiap bulannya.

Tabel 9 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (T)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan	25	17	94	63.9	24	16.3	4	2.7	0	0
2	Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan perusahaan penuh dengan perhitungan	59	40.1	73	49.7	14	9.5	1	0.7	0	0
3	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar perusahaan	69	46.9	67	45.6	8	5.4	3	2	0	0
4	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang dituntut perusahaan	54	36.7	73	49.7	13	8.8	7	4.8	0	0
5	Saya memiliki keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaan	37	25.2	60	40.8	32	21.8	18	12.2	0	0

Tabel Lanjutan

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (T)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Dengan pengetahuan yang dimiliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang dikerjakan.	88	59.9	46	31.3	13	8.8	0	0	0	0
7	Saya selalu kreatif dalam bekerja	50	34	86	58.5	10	6.8	1	0.7	0	0
8	Ketika menemukan masalah maka saya dapat menyelesaikannya sesuai kondisi lapangan.	60	40.8	71	48.3	14	9.5	2	1.4	0	0
9	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik	73	49.7	57	38.8	17	11.6	0	0	0	0
10	Penyelesaian masalah dapat dilakukan dengan berkomunikasi dengan rekan kerja	71	48.3	49	33.3	25	17.0	2	1.4	0	0
11	Atasan mampu mengandalkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan (tanpa diawasi)	65	44.2	63	42.9	19	12.9	0	0	0	0
12	Saya selalu hadir tepat waktu	44	29.9	87	59.2	12	8.2	4	2.7	0	0
13	Saya selalu berinisiatif dalam melakukan perawatan peralatan	47	32.0	68	46.3	28	19.0	4	2.7	0	0
14	Saya berinisiatif menggunakan waktu luang untuk mengevaluasi hasil kerja saya agar lebih baik	61	41.5	44	29.9	29	19.7	13	8.8	0	0
15	Saya memiliki integritas yang tinggi pada perusahaan	50	34	73	49.7	19	12.9	5	3.4	0	0
16	Saya mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.	25	17	70	47.6	37	25.2	15	10.2	2	2

Berdasarkan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan” menjelaskan bahwa sebanyak 119 responden (80,95%) menyatakan setuju. Karena jika pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu akan mengganggu pekerjaan karyawan lain, mengurangi kepercayaan atasan dalam memberikan tanggung jawab dan agar terciptanya efisiensi dalam bekerja. Hal tersebut dikuatkan dari teori Wibowo [8] efisiensi mengandung makna *doing things right*, melakukan sesuatu dengan cara yang benar.

Sebanyak 132 responden (89,8%) menyatakan setuju pada pernyataan “Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan perusahaan penuh dengan perhitungan” menjelaskan bahwa. Karena adanya target kerja yang diberlakukan perusahaan sehingga karyawan terpacu untuk menyelesaikan tugas dengan penuh perhitungan agar tidak terjadi kesalahan. Seperti teori kinerja yang disampaikan oleh Afandi [9] kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target

selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Dari 147 responden, sebagian besar pelanggan yaitu sebanyak 136 responden (92,52%) setuju bahwa “Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar perusahaan”. Karyawan selalu berusaha untuk bekerja sesuai standar untuk mendapatkan penilaian yang baik dan meningkatkan kualitas produk dari hasil kerja yang karyawan lakukan. Sesuai dengan teori Wibowo [8] kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

Pernyataan “Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang dituntut perusahaan”, disetujui 127 responden (86,4%). Mayoritas responden setuju dengan pekerjaan sesuai dengan keterampilan atau kompetensi karena pada saat penerimaan pekerja baru salah satu persyaratannya yaitu mempunyai sertifikat keahlian khusus sesuai kebutuhan perusahaan. Dijelaskan dalam teori Wibowo [8] kompetensi merupakan

kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

“Saya memiliki keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaan” sebanyak 97 responden (66%) setuju karena untuk menunjang efisiensi dan efektifitas suatu pekerjaan akan sangat baik bila karyawan memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Keahlian adalah pengetahuan yang mendalam atau kecakapan dalam suatu hal [16].

Berdasarkan faktor “Dengan pengetahuan yang dimiliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang dikerjakan” menjelaskan bahwa 134 responden (91,2%) setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menguasai tugas yang dikerjakan karena mereka selalu melakukan pekerjaan tersebut setiap hari dan pengetahuan mereka semakin bertambah ketika mengikuti *training* yang diselenggarakan PT. Bakrie Metal Industries. hal ini sesuai dengan teori Gomes [17] *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan) yaitu luasnya pengetahuann mengenai pekerjaan dan keterampilanya.

Sebanyak 136 responden (92,5%) setuju dengan “Ketika menemukan masalah maka saya dapat menyelesaikannya sesuai kondisi lapangan”. Karyawan PT. Bakrie Metal Industri untuk mempersingkat waktu dalam pekerjaan mencoba menyelesaikan masalahnya sendiri dahulu jika masalah tersebut tidak dapat diselesaikan maka karyawan akan bekerjasama dengan atasan agar masalah tersebut dapat diselesaikan.

Mayoritas 131 responden (89,1%) setuju dengan pernyataan “Saya selalu kreatif dalam bekerja”. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik karyawan selalu berusaha untuk kreatif untuk meningkatkan penilaian atasan terhadap karyawan. Hal ini dibenarkan oleh Gomes [17] *Creativeness* (kreatifitas) yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Mayoritas 130 responden (88,4%) menyetujui pernyataan “Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik”. Jika tidak adanya kerjasama yang baik antar karyawan akan menimbulkan perselisihan. Perselisihan dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan, dan kerjasama [9].

Responden mengatakan penyelesaian masalah dapat dilakukan dengan berkomunikasi dengan rekan kerja. Mayoritas 120 responden (81,6%) setuju karena antar karyawan harus bekerjasama dan berkomunikasi agar terciptanya interaksi yang dinamis sehingga memudahkan dalam memecahkan suatu permasalahan. Hal ini sesuai dengan teori dari Afandi [9] komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil, sebaliknya jika apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet dan berantakan.

Sebanyak 128 responden (87,1%) menyatakan setuju pada pernyataan “Atasan mampu mengandalkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan (tanpa diawasi)” menjelaskan bahwa atasan hanya perlu memberikan sedikit saja masukan dan mempercayakannya pada karyawan. Karena adanya target kerja yang diberlakukan perusahaan sehingga karyawan terpacu untuk menyelesaikan tugas dengan penuh perhitungan agar tidak terjadi kesalahan. Hal ini dikuatkan dengan teori Gomes [17] *Dependability* (kehandalan) kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

Untuk pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu”, sebanyak 131 responden (89,1%) menyatakan positif. Jam kerja di PT. Bakrie Metal Industries menggunakan sistem shift. Terdapat dua shift dalam perusahaan, jam kerja untuk shift I yaitu 08.30-16.30 WIB dengan waktu istirahat selama satu jam. Sedangkan jam kerja untuk shift II yaitu 16.30-00.30 WIB

dengan waktu istirahat selama satu jam. Sesuai dengan peraturan di perusahaan dan akan dikenakan sanksi jika tidak mematuhi peraturan yang berlaku.

Karyawan selalu berinisiatif dalam melakukan perawatan peralatan, sebanyak 115 responden atau (78,2%) setuju pada pernyataan tersebut. Artinya sebisa mungkin karyawan melakukan perawatan agar tidak terjadi kerusakan yang lebih fatal dan merugikan banyak pihak yang terlibat. Hal tersebut sesuai dengan teori dari Gomes [17] *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Dan sebanyak 105 responden (71,2%) setuju dengan pernyataan “Saya berinisiatif menggunakan waktu luang untuk mengevaluasi hasil kerja saya agar lebih baik”. Agar meminimalisir kesalahan yang dilakukan, karyawan berusaha untuk mengevaluasi hasil kerja dan berdiskusi dengan karyawan lain. Karena integritas merupakan salah satu unsur kepercayaan pemimpin terhadap karyawan.

Karyawan PT. Bakrie Metal Industries memiliki integritas yang tinggi pada perusahaan, sebanyak 123 responden (83,7%) setuju dengan pernyataan tersebut. Karena integritas merupakan salah satu unsur kepercayaan pemimpin terhadap karyawan. Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menunjung tinggi nilai nilai luhur dan keyakinan. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang [18].

Dan pada pernyataan “Saya mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan” disetujui sebanyak 95 responden (64,6%). Ini terlihat dari kualitas personal masing-masing karyawan untuk menaati peraturan karena perusahaan akan menjatukan sanksi dalam pelanggaran disiplin dan tahapan tindakan indisipliner yang dijelaskan dalam buku perjanjian kerja bersama periode 2016-2018. Hal ini sesuai dengan teori Gomes [17] *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak melalui pengamatan ini residual [19]. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Berikut ini akan disajikan hasil uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20 dalam penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		147
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,11645044
Most Extreme Differences	Absolute	0,035
	Positive	0,031
	Negative	-0,048
Kolmogorov-Smirnov Z		,420
Asymp. Sig. (2-tailed)		,995

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

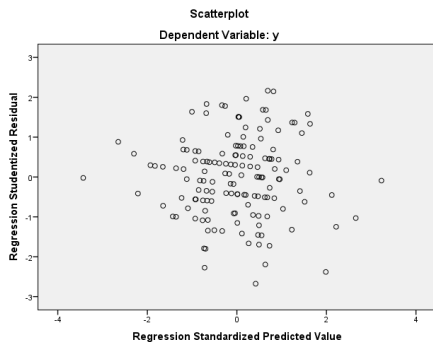
Sumber: Hasil Olah Data,

Dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) diperoleh untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,995, demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikan $>0,05$. Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa asumsi kenormalan data sudah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang terjadi ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas [19]. Untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. Apabila nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan

Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Komunikasi (X ₁)	0,437	2,287
Motivasi (X ₂)	0,563	1,777
Kompensasi (X ₃)	0,449	2,229

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil tabel diatas menjelaskan bahwa uji multikolinearitas dari penelitian ini, diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel komunikasi lebih besar dari 0,10 (0,437 > 0,10) dan *VIF* kurang dari 10 (2,287 < 10). Pada variabel motivasi lebih besar dari 0,10 (0,563 > 0,10) dan *VIF* kurang dari 10 (1,777 < 10). Pada variabel kompensasi lebih besar dari 0,10 (0,449 > 0,10) dan *VIF* kurang dari 10 (2,229 < 10) Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Jika Sig. Atau signifikansi pada *Linearity* < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear atau variabel.

Tabel 12 Hasil Uji Linearitas Tabel ANOVA

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komunikasi (X ₁)	Linearity	851,956	1	851,956	115,939	,000
Motivasi (X ₂)	Linearity	1431,012	1	1431,012	253,584	,000
Kompensasi (X ₃)	Linearity	1339,599	1	1339,599	235,991	,000

Sumber: Hasil Olah Data

Dari hasil olah data di atas, uji linearitas antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada nilai *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Untuk hasil uji linearitas antara variabel motivasi dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada nilai *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pada Uji uji linearitas antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada nilai *linearity*

sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Bakrie Metal Industries disajikan pada tabel 13 berikut.

Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,141	3,147			,000
1					
Komunikasi	-,060	,061	-,069	-,986	,326
Motivasi	,761	,092	,514	8,299	,000
Kompensasi	,462	,068	,469	6,754	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan analisis diatas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 20,141 + (-0,060) \text{ komunikasi} + 0,761 \text{ motivasi} + 0,462 \text{ kompensasi}$$

Penjelasan dari persamaan diatas adalah sbb :

1. $a = 20,141$ merupakan nilai konstanta, memberikan arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 20,141 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. $b_1 = -0,060$ artinya apabila variabel komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,060 kali. Semakin tinggi komunikasi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin turun.
3. $b_2 = 0,761$ artinya apabila variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,761 kali. Dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

4. $b_3 = 0,462$ artinya apabila variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,462 kali. Dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa komunikasi berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan komunikasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Uji F

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

Tabel 14 Hasil Uji F Anova Model Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1732,946	3	577,649	106,486	,000 ^b
1	Residual	775,721	143	5,425		
	Total	2508,667	146			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), komunikasi, motivasi, kompensasi

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel komunikasi, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Metal Industries. Dengan demikian variabel komunikasi, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anjani [13] yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel komunikasi, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan.

Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (komunikasi, motivasi, kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan melihat output SPSS dari tabel 13 di atas, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

a. Variabel Komunikasi. Hasil uji t untuk variabel X_1 (komunikasi) diperoleh nilai signifikansi 0,326 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,326 > 0,05$ berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Setyaningsih Utami dan Hartanto [12]

bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena informasi yang diberikan perusahaan kurang jelas sehingga pengetahuan karyawan akan perusahaan tidak banyak dan saluran komunikasi yang disediakan perusahaan masih dirasa kurang oleh karyawan sehingga komunikasi yang terjadi kurang maksimal hal tersebut dapat menurunkan kinerja.

b. Variabel Motivasi. Hasil uji t untuk variabel X_2 (motivasi) diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$ berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wijaya dan Andreani [10] dalam jurnalnya menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT. Bakrie Metal Industries termotivasi untuk bekerja dengan baik karena karyawan memiliki keinginan untuk dirinya sendiri dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Perusahaan juga mempunyai peraturan yang membuat karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini diperkuat teori tujuan penilaian/evaluasi kinerja oleh Mangkunegara [6] mencatat atau mengakui hasil kerja karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

c. Variabel Kompensasi. Hasil uji t untuk variabel X_2 (motivasi) diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$ berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani [10] dalam jurnalnya disebutkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Bakrie Metal Industries memberikan gaji dan upah sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab yang dilakukan dan

tunjangan serta asuransi disediakan oleh perusahaan. Karyawan PT. Bakrie juga akan mendapat insentif bila berprestasi dan bekerja dengan baik. Berdasarkan hal tersebut karyawan dapat terpacu untuk bekerja dengan baik.

Uji Koefisien Kolerasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien kolerasi (r) adalah nilai yang menunjukkan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (komunikasi, motivasi, dan kompensasi) dan variabel tidak bebas (kinerja karyawan). Dari hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model Summary dari hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien korelasi	Kategori	Koefisien Determinasi	r table	Kesimpulan
Komunikasi	-0,082	Sangat Lemah	0,67%	0,161	Tidak Nyata
Motivasi	0,570	Sedang	32,49%	0,161	Nyata
Kompensasi	0,492	Sedang	24,21%	0,161	Nyata
Bersama	0,831	Sangat Kuat	69,06%	0,161	Nyata

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas kita dapat melihat nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi baik secara parsial antara masing-masing variabel maupun bersama-sama. Nilai koefisien parsial variabel komunikasi dengan kepuasan pelanggan adalah sebesar -0,082 artinya ada hubungan yang tidak nyata dan masuk dalam kategori sangat lemah. Nilai koefisien determinasi variabel komunikasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,67% dapat diartikan tidak ada kemampuan komunikasi untuk menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan di PT Bakrie Metal Industries atau pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah 0,67%. Hal ini dikarenakan waktu untuk karyawan dalam melakukan komunikasi kesesama karyawan maupun ketasan sangat sedikit dan media saluran komunikasi yang disediakan perusahaan kurang memadai sehingga informasi yang diberikan

perusahaan kurang jelas hal tersebut membuat karyawan memiliki pengetahuan yang kurang luas tentang perusahaan mengakibatkan sulitnya karyawan dalam menginterpretasikan informasi/intruksi pekerjaan yang diberikan atasan.

Koefisien korelasi parsial dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah 0,570, artinya ada hubungan yang nyata dan masuk dalam kategori sedang antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan secara parsial. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika suatu produk meningkat maka kepuasan konsumen akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 32,49% memberi arti bahwa kemampuan variabel motivasi menjelaskan keragaman dari kinerja di PT. Bakrie Metal

Industries secara parsial adalah 32,49%. Nilai koefisien korelasi parsial variabel kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,492 artinya ada hubungan ada hubungan nyata dan masuk dalam kategori sedang. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika suatu produk meningkat maka kepuasan konsumen akan meningkat.

Nilai koefisien determinasi variabel kompensasi sebesar 24,21% memberi arti bahwa kemampuan variabel kompensasi menjelaskan keragaman dari kinerja di PT. Bakrie Metal Industries secara parsial adalah 32,49%. Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel komunikasi, motivasi, dan kompensasi secara simultan adalah 0,831, artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sangat kuat dan positif antara variabel kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Metal Industries. Kemampuan ketiga variabel tersebut untuk menjelaskan keragaman kinerja karyawan adalah sebesar 69,06%, hal ini memberi arti bahwa presentase pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 69,06%. Sisanya sebesar 30,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam model penelitian ini antara lain disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan faktor lainnya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dalam penelitian ini menjadi objek penelitian adalah PT. Bakrie Metal Industries sebanyak 147 responden, berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan:

1. Dapat diketahui bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Meta Industries, Hubungan di antara variabel komunikasi dengan

kinerja karyawan adalah sangat lemah dengan kriteria tidak nyata. Berdasarkan hasil kuesioner responden menyatakan bahwa saluran komunikasi yang disediakan dirasa kurang sehingga karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik dan karyawan mempunyai pengetahuan yang kurang luas tentang perusahaan sehingga sulit untuk menginterpretasikan atau melaksanakan informasi/intruksi yang diberikan atasan

2. Terdapat pengaruh yang signifikan pada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Meta Industries. Hubungan di antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah sedang dan berkesimpulan nyata Berdasarkan hasil kuesioner responden menyatakan bahwa karyawan berkerja dengan baik karena karyawan memiliki keinginan untuk dapat hidup
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Meta Industries. Hubungan di antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sedang dan berkesimpulan nyata. Berdasarkan hasil kuesioner responden menyatakan bahwa menurut karyawan Upah yang diterima sesuai dengan kebutuhan beban dan tanggung jawab yang dilakukan.
4. Jika ketiga variabel digabungkan secara simultan ditemukan bahwa ada pengaruh yang nyata dengan kategori sangat kuat oleh ketiga variabel secara simultan untuk menentukan kinerja karyawan di PT. Bakrie Metal Industries. Terdapat pengaruh lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini antara lain disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan faktor lainnya.

Saran

Dari hasil penelitian ini yang telah dilaksanakan, maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa sebaiknya karyawan memperdalam lagi pengetahuan tentang perusahaan agar setiap intruksi yang diberikan atasan dapat diinterpretasikan dengan baik sehingga terjadi komunikasi yang lancar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja dan perusahaan menambahkan media saluran komunikasi yang sesuai dengan pekerjaan, situasi dan kondisi karyawan serta menarik perhatian karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya penulis berharap variabel yang digunakan untuk diteliti berbeda dengan penelitian ini seperti yang terdapat pada kerangka berpikir konseptual yaitu kedisiplinan, pengarahan, perencanaan, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- [1.] Sutrisno [1], Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- [2.] Amirullah dan Haris Budiyono. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- [3.] Hasibuan, H.Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4.] Munandar, Jono M, et al. 2014. *Pengantar Manajemen*. Bogor: IPB Press.
- [5.] Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- [6.] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [7.] Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [8.] Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [9.] Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yagyakarta: Deepublish.
- [10.] Wijaya, Tanto, dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 3:37-45.
- [11.] Widyanto, Andrian Dwi. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Power UBP Semarang. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 2:54-58.
- [12.] Utami, Setyaningsih Sri, dan Agus Hartanto. 2010. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kecamatan Jumanto Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 4:58-67.
- [13.] Anjani, Ega Frima. 2016. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Tbk.
- [14.] Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [15.] Rahman, Arif. 2011. *Complete Career Guide*. Jakarta: Visimedia.
- [16.] Cohen, William A. 2011. *The New Art Of The Leader (Setiap Pemimpin Harus Baca Buku Ini!)*. Jakarta: Tangga Pustaka.

- [17.] Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- [18.] Awee, Teguh.2016. *Bisnis Modal Android*. Jakarta: GBS.
- [19.] Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.