

---

**Letter of Acceptance**

Nomor: 065 / LoA / Semnas-IBS/ VI / 2022

Dengan hormat diberitahukan bahwa tim *reviewer* telah melakukan peninjauan terhadap Abstrak dengan identitas,

Penulis : Ariq Akbar Rabbani, Fildan Fanani. Widia Sabilla, Deni Wardani

Judul Artikel : Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengaruh Komunikasi,  
Kompetensi Finansial Dan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penilaian tim *reviewer*, maka Abstrak tersebut dinyatakan **DITERIMA** untuk dipresentasikan pada The 2<sup>nd</sup> IBS National Conference on Business and Finance 2022:

Waktu : Rabu, 06 Juli 2022

Pukul : 13.00 WIB s.d. selesai.

Tempat : Virtual melalui *Zoom Meeting*

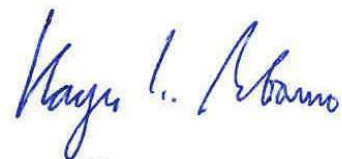
Persyaratan selanjutnya adalah:

1. Membayar registrasi sebesar Rp250.000,- (Dosen/Umum) dan Rp150.000,- (mahasiswa) berdasarkan penulis pertama, via Bank Mandiri a/n STIE IBS No. Rek. 126.000.4285.846
2. Menyampaikan bukti pembayaran via Whatsapp Ibu Wilda (0877-7731-3283) paling lambat 30 Juni 2022.
3. Menyampaikan *full paper* (max. 2 mb) dalam bentuk Word via web <https://callpaper.ibs.ac.id> paling lambat 30 Juni 2022 pukul 24.00 WIB.
4. Dengan *submit full paper* dan melakukan pembayaran, berarti Anda telah menyetujui bahwa abstrak yang dikirimkan akan diterbitkan pada prosiding.
5. Penerbitan **paper terpilih** oleh pengelola jurnal, presenter diminta untuk mengisi form Persetujuan Publikasi pada Jurnal yang akan dikirim kemudian.
6. Detail pelaksanaan akan diinformasikan lebih lanjut.

Demikian pemberitahuan ini, atas partisipasi Bapak/Ibu kami mengucapkan terima kasih.

Jakarta, 06 Juni 2022

Ketua Panitia



Dr. Ir. Hayu Prabowo, M.Hum



# SERTIFIKAT

Diberikan kepada

**Deni Wardani**

Sebagai Presenter

Dengan Judul Artikel:

**Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Finansial Dan Motivasi Kerja**

The 2nd Indonesia Banking School

National Conference on Banking and Finance 2022

6 Juli 2022

**Dr. Ir. Hayu Prabowo, M. Hum.**  
Direktur P3M  
STIE Indonesia Banking School

# **Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Finansial Dan Motivasi Kerja**

**Ariq Akbar Rabbani<sup>1</sup>**

STIE Indonesia Banking School<sup>1</sup>

Email korespondensi: ariq.20191111011@ibs.ac.id

**Fildan Fanani<sup>2</sup>**

STIE Indonesia Banking School<sup>1</sup>

Email korespondensi: fildan.20191111046@ibs.ac.id

**Widia Sabilla<sup>3</sup>**

STIE Indonesia Banking School<sup>1</sup>

Email korespondensi: Widia.20191111042@ibs.ac.id

**Deni Wardani<sup>4</sup>**

STIE Indonesia Banking School<sup>1</sup>

Email korespondensi: deni@ibs.ac.id

## **Abstrak**

Pada saat ini setiap negara tengah bersaing untuk meningkatkan kualitas produk dan jasa baik dalam segi pelayanan, kenyamanan, dan keamanan. Salah satu produk dan jasa yang ditingkatkan adalah kendaraan bermotor. Peningkatan kendaraan mobil menyebabkan populasi kendaraan mobil setiap negara meningkat setiap tahunnya. Peningkatan populasi kendaraan mobil dikarenakan adanya pertumbuhan ekonomi yang mendorong daya beli masyarakat yang tinggi terhadap kendaraan bermobil. Tujuan penelitian ini adalah menguji adanya pengaruh dari komunikasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan metode survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang utama dalam pengumpulan data pada perusahaan otomoti yang berada di Bogor. Pengolahan data menggunakan deskriptif kuantitatif dan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis PLS-SEM. Pada hasil pada penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, tetapi komunikasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** komunikasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## **Abstract**

*At this time every country is competing to improve the quality of products and services both in terms of service, comfort, and security. One of the improved products and services is motor vehicles. The increase in car vehicles causes the population of car vehicles in each country to increase every year. The increase in the population of car vehicles is due to economic growth which encourages high purchasing power of the people for motorized vehicles. The purpose of this study was to examine the influence of communication, financial compensation and work motivation on employee performance. The research was conducted using a survey method using a questionnaire as the main instrument in collecting data on automotive companies located in Bogor. Processing of data using descriptive quantitative and sampling using saturated sampling method. The data analysis used is PLS-SEM analysis. The results of the study conclude that there is an effect of financial compensation on employee performance, but communication and work motivation have no effect on employee performance.*

**Keywords:** communication, financial compensation and work motivation and employee performance.

## PENDAHULUAN

Bengkel merupakan salah satu bisnis yang bergerak di sektor jasa. Segmen pasarnya yaitu para pelanggan untuk memperbaiki dan merawat kendaraan bermobilnya. Oleh karena itu, usaha bengkel tersebut membutuhkan kualitas pelayanan, montir yang dapat dipercaya, dan ramah kepada konsumen yang datang adalah menjadi hal yang dibutuhkan konsumen. Hal tersebut merupakan kewajiban pihak bengkel untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada setiap konsumennya.

Pada saat ini setiap Negara tengah bersaing untuk meningkatkan kualitas produk dan jasa. Baik dalam segi pelayanan, kenyamanan, dan keamanan. Salah satu produk dan jasa yang ditingkatkan adalah kendaraan bermotor. Dengan ditingkatkannya kendaraan bermobil menyebabkan populasi kendaraan bermobil di setiap Negara meningkat setiap tahunnya. Peningkatan populasi kendaraan bermobil dikarenakan adanya pertumbuhan ekonomi yang mendorong daya beli masyarakat yang tinggi terhadap kendaraan bermobil. Mobil penumpang (passenger car) menyumbang 11,6 persen dari total kendaraan di Indonesia, menurut Badan Pusat Statistik. Total penjualan mobil penumpang pada 2019 sebanyak 15.592.419 unit. Angka ini naik dari 14.830.698 unit pada 2018 dan 13.968.202 unit pada 2017. (<https://www.gaikindo.or.id/>)

Meluasnya penggunaan kendaraan pribadi, termasuk sepeda motor dan mobil, menjadi salah satu permasalahan mobilitas perkotaan saat ini. Dari tahun ke tahun, jumlah orang yang bepergian di wilayah Bekasi, Bogor, Tangerang, dan Jakarta (Jabodetabek) terus bertambah. Menurut angka 2018, setidaknya 49,5 juta orang bepergian setiap hari. 23,4 juta orang berpindah dalam batas kota Jakarta, sedangkan 20,02 juta sisanya adalah penduduk Bodetabek yang berpindah dari luar kota ke dalam batas kota Jakarta. Sementara itu, jumlah orang yang menggunakan angkutan umum masih sedikit. Warga Bodetabek masih mengandalkan kendaraan pribadi untuk sebagian besar mobilitasnya.

Agar kendaraan selalu dalam keadaan yang baik maka dibutuhkan pelayanan jasa untuk melakukan perawatan dan perbaikan kendaraan secara berkala untuk bagian yang rusak, untuk itu, kinerja pada dasarnya merupakan penentu seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam bentuk hasil produksi dan jasa yang diberikan. Pada dasarnya kinerja akan sangat mempengaruhi kualitas perusahaan, dan kinerja tahunan yang dimana sangat menentukan tingkat keberhasilan operasi perusahaan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia (Daspar, 2020). Kinerja karyawan mengacu pada pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan pengetahuan profesional (keahlian), pengalaman, keseriusan dan waktu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Fajrin & Susilo, 2018).

Pada hasil wawancara yang telah dilakukan oleh PT. Jaya Satria Metalindo kinerja karyawan yang ada di bengkel ini tidak ada masalah sama sekali, semuanya berjalan dengan sangat baik. Dengan kinerja karyawan yang baik tentu para konsumen akan merasa puas dengan hasil yang diterimanya. Dalam hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat mendukung terwujudnya tujuan perusahaan yaitu salah satunya komunikasi. Komunikasi merupakan proses pengiriman pesan dari komunikator ke komunikator atau pengiriman pesan dari satu ke yang lain untuk mendapatkan pemahaman bersama (Rialmi dan Morsen, 2020).

Komunikasi merupakan dasar dari tindakan yang terlihat dalam aktivitas sehari-hari. Komunikasi merupakan poin yang sangat penting, karena tanpa komunikasi yang baik, semua rencana dan proses organisasi yang ada dalam organisasi tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Ini karena tujuan organisasi dikomunikasikan kepada semua karyawan melalui komunikasi. Dalam suatu organisasi, ada proses yang selalu menyampaikan informasi. Jika organisasi tidak dapat secara efektif menangani transmisi informasi, komunikasi dapat terdistorsi atau diblokir, dan kesalahpahaman dapat mulai berkembang di antara karyawan. (Haryati dan Kesumadewi, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari Bapak Alif (2021), Komunikasi di PT. Jaya Satria Metalindo dilakukan antara setiap karyawan dengan pimpinan, yang dimana pimpinan hanya datang ke kantor untuk mengecek beberapa kondisi di bengkel lalu masuk keruangnya kembali. Masukan untuk karyawan diberikan melalui perantara yakni melalui kepala bengkel lalu disampaikan ke para karyawan, dan jarang terlihat kontak langsung antara pimpinan dengan karyawan. Padahal hal seperti itu penting dilakukan untuk memberi sedikit perilaku moril agar para karyawan merasa diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Dengan adanya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan tentu akan meningkatkan kinerja para karyawan agar mendapatkan hasil yang diinginkan. Proses komunikasi di PT. Jaya Satria Metalindo yang terjadi sesama karyawan juga terlihat kurang baik terkadang ada kecemburuan sosial bila diantara satu karyawan dekat dengan pimpinan akan menimbulkan ketidaksukaan antar satu sama lain. Sangat dibutuhkan

jasa berupa bengkel mobil. Bengkel merupakan tempat untuk melakukan perawatan, modifikasi alat atau mesin dan tempat pembuatan atau perakitan mesin.

Dengan perkembangan zaman, jenis pelayanan jasa bengkel mobil semakin banyak ragamnya. Tentu ada banyak sekali jenis perusahaan jasa bengkel yang sama, dan tentunya setiap pabrikan berlomba-lomba membuat desain mobil yang lebih baik dari waktu ke waktu. Penjualan mobil meningkat dari tahun ke tahun, dan jalanan semakin ramai dengan berbagai jenis mobil. Tentunya kendaraan roda empat digunakan untuk aktivitas sehari-hari. Akan tetapi, mobil yang terbaik pun tidak terlepas dari kerusakan cat yang disebabkan oleh berbagai sebab. Kendaraan itu pasti membutuhkan sesuatu perawatan rutin, atau cat body mobil yang tergores atau pudar, dan lain sebagainya, tentunya mobil ini tidak indah dipandang mata.

Bengkel Body Repair merupakan bengkel yang didedikasikan untuk perawatan body kendaraan khususnya untuk kendaraan roda empat. Akibat body mobil tidak bagus atau tidak enak bila dipandang mata, karena akibat tergores, cat mobil luntur atau hal lainnya. Dengan adanya perawatan rutin atau cat body pada mobil tentu akan bagus lagi, dan enak bila dipandang mata.

PT. Jaya Satria Metalindo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang body repair atau pengecatan kendaraan yang mana perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2013 berlokasi di Jl. Raya Bekasi. Berdiri di atas tanah seluas kurang lebih 1.500 meter persegi dengan lokasi yang strategis dengan Ibu Kota Bekasi, bengkel ini bisa menampung kurang lebih 100-150 kendaraan. Ditunjang dengan fasilitas dan peralatan yang modern serta sumber daya manusia yang professional dan ahli di bidangnya ketepatan waktu dan kepuasan pelanggan adalah komitmen yang PT. Jaya Satria Metalindo terapkan dalam menjalankan usaha ini. Dengan sarana prasarana yang baik serta customer service yang professional, PT. Jaya Satria Metalindo siap memberikan hasil yang memuaskan.

Sebagai perusahaan yang menjalani bisnis pengecatan kendaraan yang memiliki konsumen dari beberapa perusahaan asuransi dan juga konsumen pribadi, harus memiliki persepsi baik terhadap para pelanggannya dilihat dari sisi pengerjannya, pelayanannya, dan kedisiplinan waktu, karena konsumen yang mendapatkan hasil kerja yang bagus tentu akan sangat puas dengan hasil tersebut. Dan jika konsumen merasa puas tentu akan menceritakan kepada orang lain, sehingga perusahaan ini mendapatkan citra yang positif dan tentunya akan mendapatkan lebih banyak pelanggan lagi untuk datang memperbaiki kendaraan pribadinya. Perusahaan yang menjalani bisnis pengecatan kendaraan roda empat harus bisa bersaing dengan kompetitor lain dengan melakukan pengerjaan yang baik dan tentunya mempunyai hasil yang maksimal dalam pengecatan agar dapat di minati lebih banyak lagi oleh masyarakat yang mempercayai pengecatan kendaraan pribadinya di bengkel tersebut.

Dalam sebuah organisasi, arti komunikasi sangatlah penting. Pentingnya komunikasi dalam perusahaan terletak pada perlunya komunikasi yang efektif antar rekan kerja agar dapat memahami informasi tentang pekerjaan mereka. Jika kedua belah pihak memahami arti pertukaran informasi, maka efektivitas pertukaran tersebut akan sangat baik. Ini berdasarkan penelitian (Wandi et al., 2019) pada kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo et al., 2016) pada karyawan PT. Trans Kalla Makassar bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan tersebut telah sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh (Edward & Calen, 2020) dengan judul "The Influence of Organizational Culture, Training and Communication toward Employee Performance" menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Jaya Samudera.

**Ho1 : Komunikasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

**Ha1 : Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam organisasi komersial, kompensasi sangat penting. Karyawan dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai mungkin berharap untuk mendapatkan banyak uang sebagai hasil dari kemampuan mereka. Kompensasi karyawan, menurut Dessler (2005:443), mengacu pada semua jenis balas jasa yang diperoleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Keuntungan finansial

tidak termasuk dalam definisi semua bentuk pembayaran sebaliknya, ini berkaitan dengan remunerasi keuangan langsung dan tidak langsung.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem kompensasi untuk karyawan merupakan sumber motivasi kepada karyawan tetapi belum tentu dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan karena tingkat preferensi motivasi karyawan yang berbeda. Artinya manajemen PT. Api Metra Palma (Medco Agro) Jakarta harus dapat lebih meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai program kompensasi selain yang ada saat ini, sehingga kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramzan et al., (2014), Rizal et al., (2014), Umar (2010), Aamir et al., (2012), Ghazanfar (2011), dan Afrida (2014) bahwa kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.

**Ho2 : Kompensasi Finansial tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

**Ha2 : Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi berprestasi, menurut McClelland (1961), bukanlah sesuatu yang diwariskan. Motivasi berprestasi/prestasi dapat dihasilkan dengan cara tertentu karena pengaruh situasi sekitarnya. Motivasi berprestasi didefinisikan oleh Davis dan Newstrom (1985:88) sebagai dorongan dalam diri orang untuk mengatasi semua masalah dan hambatan untuk mencapai tujuan mereka.

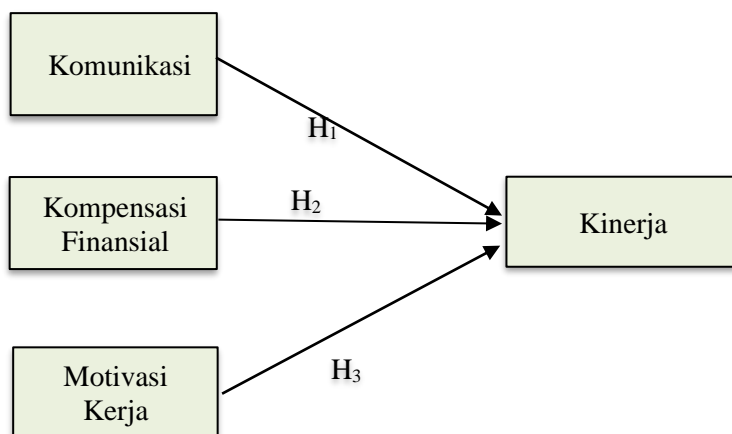
Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang yang dituangkan dalam teori

maupun penelitian terdahulu, maka dapat diungkapkan bahwa kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi kerja karyawan, dimana motivasi kerja karyawan tersebut dipengaruhi kompensasi finansial yang diperoleh karyawan dan gaya kepemimpinan dari atasan yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan Hernowo dan Farid menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Wonogiri

**Ho3 : Motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

**Ha3 : Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Dari penjelasan pengembangan hipotesis tersebut, maka dapat membentuk kerangka pemikiran pada penelitian ini yang dapat digambarkan seperti gambar berikut ini:



Model : diolah

Gambar 2. Model penelitian

## METODE

Objek penelitian merupakan segala sesuatu yang dijadikan bahan dalam penelitian untuk mencari dan mendapatkan data yang diteliti, objek penelitian ini adalah karyawan PT Jaya Satria Metalindo. Pada penelitian ini akan dibahas berfokus pada permasalahan mengenai pengaruh komunikasi, kompensasi finansial, motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Jaya Satria Metalindo yang berlokasi di Jalan Raya Tapos No. 307 Ciriung Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu cara untuk mengevaluasi hubungan antar variabel guna mengevaluasi teori-teori. Faktor-faktor ini diukur dengan data numerik yang dapat diperiksa menggunakan proses statistik (Creswell, 2017). Desain dari penelitian yaitu sebuah rancangan yang terdiri dari pengumpulan, pengukuran, dan analisis data berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dengan tujuan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016). Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang utama dalam pengumpulan data.

Populasi adalah sekumpulan kelompok orang, peristiwa atau sesuatu yang dapat menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian, artinya sejumlah manusia, peristiwa, atau hal-hal menarik yang diharapkan peneliti untuk diinvestigasi (Sekaran dan Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Jaya Satria Metalindo. Sampel adalah sebuah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan dipilih oleh peneliti untuk diikutsertakan dalam penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana seluruh anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi berjumlah 39 orang pada satu kantor yang berada di PT Jaya Satria Metalindo yang berlokasi di Jalan Raya Tapos No. 307 Ciriung Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.

Peneliti menjabarkan seluruh yang dipergunakan dalam penelitian, berikut definisi serta indikator yang digunakan dalam bentuk tabel operasional variabel. Pada penelitian ini memuat 4 variabel, dimana setiap variabel tersebut memiliki indikatornya masing-masing untuk dimanfaatkan sebagai alat ukur dalam pembuatan kuesioner. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari penelitian sebelumnya dan kemudian dijadikan tolak ukur untuk menyusun beberapa pernyataan atau pertanyaan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis skala Likert 6 (enam) poin yang terdiri dari "Sangat Tidak setuju", "Tidak Setuju", "Kurang Setuju", "Agak Setuju", "Setuju" dan "Sangat Setuju" dengan tujuan untuk menghindari adanya nilai tengah atau netral dalam pengisian kuesioner.

Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SEM-PLS dan analisis jalur sebagai alat analisisnya dengan bantuan program aplikasi SmartPLS 3.2.9. Penggunaan analisis SEM untuk melakukan pengujian terhadap indikator-indikator yang tersusun pada masing-masing variabel pada model penelitian. Hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan analisis hubungan antar variabel-variabel yang menyusun model penelitian menggunakan metode analisis jalur atau Model SEM.

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja Karawan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008)	1. KK 1 : Kerapian pekerjaan akan berpengaruh baik terhadap penyelesaian pekerjaan seseorang 2. KK 2 : Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat memberikan nilai tambah bagi orang yang melakukan sesuatu 3. KK 3 : Pekerjaan yang berkualitas diharapkan mampu membuat karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya 4. KK 4 : Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan 5. KK 5 : Mampu menganalisa dan memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019)

No	Variabel	Indikator
2	Komunikasi (Amir et al, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. KI1 : Ketepatan waktu penyampaian</li> <li>2. KI2 : Menggunakan kata-kata dan kalimatnya mudah dipahami</li> <li>3. KI3 : Penyampaian pesan dilakukan dengan tenang dan tidak emosional</li> <li>4. KI4 : Komunikasi dilakukan dengan dua arah</li> <li>5. KI5 : Penyampaian pesan lengkap dan menyeluruh</li> <li>6. KI6 : Adanya respon yang timbul dari penerima pesan (Hakim, Yulia, dan Diamon, 2020)</li> </ol>
3	Kompensasi Finansial (Suparta dan Gede, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. KF1 : Kompensasi finansial diterima tepat waktu</li> <li>2. KF2 : Kompensasi finansial mengalami kenaikan setiap tahun</li> <li>3. KF3 : Kompensasi finansial dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan</li> <li>4. KF4 : Kompensasi finansial sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya</li> <li>5. KF5: Kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan</li> <li>6. KF6 : Kompensasi finansial dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan</li> <li>7. KF7 : Kompensasi finansial yang diterima memuaskan (Firmandari, 2014)</li> </ol>
4	Motivasi Kerja (Samsudin, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. MK1 : Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. MK2 : Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan</li> <li>3. MK3 : Saya selalu serius dalam bekerja</li> <li>4. MK4 : Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya</li> <li>5. MK5 : Saya mau mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan perusahaan</li> <li>6. MK6 : Saya tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung (Lusri dan Siagaan, 2017)</li> </ol>

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data responden yang diterima dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin pria berjumlah 29 orang atau sebesar 74,4% dari total responden yang berjumlah 39 orang. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang atau sebesar 26,6%. Berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir SLTA/ sederajat berjumlah 29 orang atau sebesar 74,4% dari total responden yang berjumlah 39 orang, responden berpendidikan D3 berjumlah 5 orang atau sebesar 12,8%, responden berpendidikan S1 berjumlah 4 orang atau sebesar 10,3%, dan responden yang berpendidikan smp berjumlah 1 orang atau sebesar 2,6%. Berdasarkan usia responden dapat diketahui bahwa responden yang berusia 25-35 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 28,2% dari total responden yang berjumlah 39 orang, responden yang berusia 35-55 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 28,2%, dan responden yang berusia < 25 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 38,5%. Terdapat 2 orang yang sudah berumur 55 tahun keatas dengan presentase sebesar 5,1%. Berdasarkan lamanya bekerja dapat diketahui bahwa responden yang sudah bekerja < dari 2 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 38,5% dari total responden yang berjumlah 39 orang. Kemudian, responden yang sudah bekerja selama 2-5 tahun berjumlah 14 orang atau sebesar 35,9%, dan responden yang telah bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 10 orang atau 25,6%.



### Convergent Validity

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan outer loadings dan menggunakan parameter Average Variance Extracted (AVE). Suatu konstruk dikatakan valid apabila nilai outer loading > 0,50 dan AVE > 0,5 (Ghozali, 2014). Hasil output korelasi antar indikator dengan konstraknya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 - Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
Komunikasi	KI1	0.772	0.684	Valid
	KI2	0.838		Valid
	KI3	0.835		Valid
	KI4	0.848		Valid
	KI5	0.833		Valid
	KI6	0.834		Valid
Kompensasi Finansial	KF1	0.610	0.609	Tidak valid
	KF2	0.769		Valid
	KF3	0.806		Valid
	KF4	0.730		Valid
	KF5	0.813		Valid
	KF6	0.783		Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.904	0.801	Valid
	MK2	0.900		Valid
	MK3	0.879		Valid
	MK6	0.482		Tidak valid
Kinerja Karyawan	KK2	0.844	0.705	Valid
	KK3	0.741		Valid
	KK4	0.854		Valid
	KK5	0.873		Valid

Berdasarkan tabel 7 dan gambar 11 diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian convergent validity yaitu outer loadings dan AVE semua indikator dinyatakan valid, namun terdapat 2 indikator tambahan yang tidak valid karena memiliki nilai outer loadings < 0.5 yaitu: Kompensasi finansial yang diterima tepat waktu dapat meningkatkan kualitas pekerjaan (KF1) dan Saya selalu bekerja keras dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung (MK6) Sehingga 2 indikator tersebut tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

### Discriminant Validity

Discriminant validity dari outer model dengan indikator refleksi dinilai berdasarkan cross loadings pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi antar konstruk dengan utem pengukuran lebih besar dibandingkan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada blok lainnya (Ghozali, 2014). Cross loadings untuk seluruh konstruk disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 8 - Cross Loadings

Indikator	Komunikasi	Kompensasi Finansial	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
KI1	<b>0.772</b>	0.387	0.384	0.427
KI2	<b>0.838</b>	0.502	0.588	0.579
KI3	<b>0.835</b>	0.553	0.497	0.610
KI4	<b>0.848</b>	0.491	0.529	0.654
KI5	<b>0.833</b>	0.750	0.692	0.739
KI6	<b>0.834</b>	0.643	0.704	0.620
KF2	0.516	<b>0.769</b>	0.592	0.545
KF3	0.539	<b>0.806</b>	0.578	0.780
KF4	0.473	<b>0.730</b>	0.470	0.668
KF5	0.540	<b>0.813</b>	0.564	0.589
KF6	0.652	<b>0.783</b>	0.615	0.624
MK1	0.667	0.605	<b>0.904</b>	0.709
MK2	0.612	0.612	<b>0.900</b>	0.567
MK3	0.592	0.709	<b>0.879</b>	0.716
KK2	0.671	0.765	0.753	<b>0.884</b>
KK3	0.519	0.540	0.602	<b>0.741</b>
KK4	0.627	0.777	0.581	<b>0.854</b>
KK5	0.678	0.695	0.580	<b>0.873</b>

Sumber : SmartPLS 3.0 (2022)

Pada tabel 8 diatas, terlihat bahwa nilai cross loadings tersebut menunjukkan adanya discriminant validity yang lebih baik dikarenakan nilai korelasi terhadap konstruk tertentu memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar indikator dengan konstruk lainnya.

### Construct Reliability

Reabilitas konstruk dari outer model dengan indikator refleksi dapat diukur dengan melihat nilai composite reliability dan cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dapat dikatakan reliable apabila nilai composite reliability dan nilai cronbach's alpha diatas 0.70 (Ghozali, 2014).

### Composite Reliability

Tabel 9 - Composite Reliability

Indikator	Composite Reliability
Komunikasi	0.928
Kompensasi Finansial	0.886
Motivasi Kerja	0.923
Kinerja Karyawan	0.905

Sumber : SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable karena memiliki composite reliability diatas 0.70.

### Cronbach's Alpha

Hasil besarnya nilai Cronbach's Alpha setelah dilakukan perhitungan menggunakan aplikasi smart PLS dapat dilihat seperti tabel berikut ini:

Tabel 10 - Cronnach's Alpha

Indikator	Cronbach's Alpha
Komunikasi	0.908
Kompensasi Finansial	0.841
Motivasi Kerja	0.876
Kinerja Karyawan	0.860

Sumber : SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan tabel 10 diatas, dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable karena memiliki cronbach's alpha diatas 0.70.

### Evaluasi Model Struktural/Inner Model

Hasil perhitungan dari data responden yang telah diterima untuk besarnya nilai dari R-square adalah dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 11 - R-Square

Indikator	R-Square	Kriteria
Kinerja Karyawan	0.770	Baik

Sumber : SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan pada output tabel 11 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan mwmiliki R-Square sebesar 0.770 yang berarti 77.0% variasi dari kinerja karyawan telah terwakili oleh variabel komunikasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja. Dimana sisanya 23% diwakili oleh variabel lain diluar model penelitian.

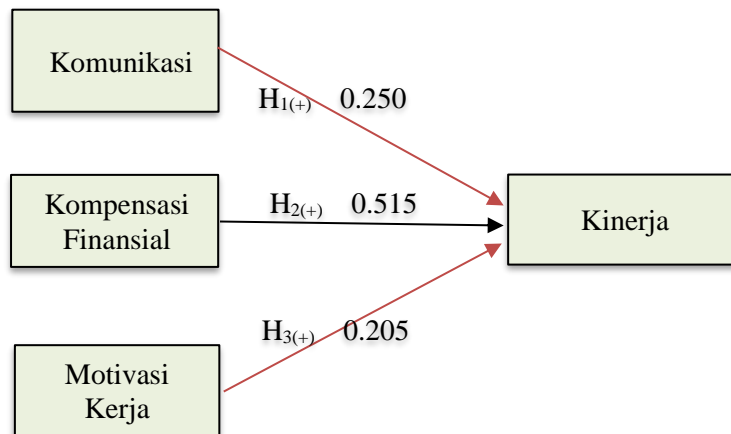
### Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antara variabel konstruk. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output path coefficient yang terlampir pada tabel 12 dibawah ini.

Tabel 12 - Path Coefficients

	Original Sample	T-Statistics ( O/STDEV )	P-Values	Keterangan
Komunikasi → Kinerja Karyawan	0.250	1.677	0.094	H1 tidak didukung oleh data
Kompensasi Finansial → Kinerja Karyawan	0.515	3.189	0.002	H2 didukung oleh data
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.205	1.800	0.072	H3 tidak didukung oleh data

Sumber : SmartPLS 3.0 (2022)



Sumber : SmartPLS 3.0 (2022)

### Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil output SmartPLS menunjukkan bahwa koefisien pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,250 dengan t-statistics sebesar 1,677 dan p-value sebesar 0,094. Disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak dan tidak terjadi pengaruh signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah, 2016). Beberapa penelitian yang mendukung hasil penelitian ini yang menyebutkan bahwa tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan (Fachrezi dan Khair, 2020). Hal ini didukung juga dengan data primer yang diolah peneliti yaitu pada Gambar 7 mengenai lama bekerja responden yaitu para karyawan PT Jaya Satria Metalindo. Menurut data tersebut diketahui bahwa lama para karyawan yang bekerja di PT Jaya Satria Metalindo lebih banyak yang diatas 2 tahun sebanyak 24 orang sehingga untuk komunikasi sudah berjalan dengan baik karena setiap hari mereka datang dan berkomunikasi di tempat kerja. Maka dari itu pada penelitian ini komunikasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Satria Metalindo.

### Hubungan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil output SmartPLS menunjukkan bahwa koefisien pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,515 dengan t-statistics sebesar 3,189 dan p-value sebesar 0,002. Kesimpulannya bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dan hipotesa kedua diterima. Semakin besar kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini cukup beralasan mengingat semakin banyak kompensasi terutama berbentuk finansial yang diberikan kepada karyawan tersebut tentu akan membuat karyawan tersebut merasa diapresiasi oleh perusahaan dan akan cenderung mereka lebih loyal terhadap perusahaan. Kompensasi finansial memegang peranan penting dalam memotivasi karyawan untuk lebih kreatif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi finansial sebagai bagian dari remunerasi yang secara psikologis dapat memotivasi karyawan untuk fokus dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan pekerjaannya. Perusahaan dituntut untuk dapat menghitung kompensasi secara tepat antara kemampuan dan kebutuhan karyawan (Mutholib,2019). Hal ini harus didukung dengan kebijakan evaluasi kinerja yang solid atau berdasarkan Key Performance Indices (KPI) agar efektivitas pelaksanaannya dapat tercapai tepat sasaran. Efendi et al.(2020) menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Samudra dan Putra (2014) juga menemukan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data primer yang diolah peneliti pada Gambar 5 mengenai pendidikan terakhir responden yaitu karyawan PT Jaya Satria Metalindo. Menurut data tersebut diketahui bahwa sebagian besar karyawan merupakan lulusan SLTA/Sederajat yaitu berjumlah 29 dari 39 karyawan keseluruhan, sehingga karyawan tidak bisa mengharapkan kompensasi finansial yang lebih dan para karyawan menerima kompensasi finansial

dengan senang hati. Maka dari itu kompensasi finansial berpengaruh positif dan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT Jaya Satria Metalindo.

### **Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil output SmartPLS menunjukkan bahwa koefisien pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,205 dengan t-statistics sebesar 1,800 dan p-value sebesar 0,072. H3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi kerja yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan dengan penelitian yang dihasilkan oleh Suwati (2013) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari Changriawan dan Surya (2017) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rancangan penelitian yang digunakan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga kemungkinan besar motivasi kerja bukanlah variabel tepat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung juga dengan data primer yang diolah peneliti yaitu pada Gambar 6 mengenai usia responden yaitu para karyawan PT Jaya Satria Metalindo. Menurut data tersebut karyawan yang bekerja di PT Jaya Satria Metalindo banyak yang sudah berusia >35 tahun keatas sebesar 28 orang dari 39 karyawan, sehingga untuk motivasi kerja karyawan di PT Jaya Satria Metalindo tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mereka sudah berada pada usia dimana kerja adalah kewajiban dan keharusan yang dijalani. Hal tersebut sejalan dengan data primer peneliti Gambar 9 dan 10 yang menyatakan bahwa karyawan rata-rata sudah menikah dan memiliki anak. Maka dari itu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Satria Metalindo.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh Komunikasi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Jaya Satria Metalindo. Dari hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis SmartPLS 3.0 menunjukkan Komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini penulis mengambil sampel karyawan sebanyak 39 karyawan. Variabel dependen memiliki nilai sebesar 77% dari variabel independen yaitu yang semuanya berasal dari Kompensasi Finansial. Sedangkan 23% dipengaruhi oleh variabel lain Penelitian ini hanya fokus pada karyawan yang bekerja pada PT Jaya Satria Metalindo. Perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan tambahan kompensasi finansial secara rutin berupa bonus, insentif, THR diluar gaji yang diterima karyawan setiap bulannya agar karyawan memiliki kinerja yang baik. Perusahaan harus lebih memperhatikan tuntutan kerja dan tuntutan peran karyawan karena tuntutan tersebut bisa berdampak pada kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Manajemen sebaiknya mempertimbangkan kompensasi sesuai dengan kemampuan para karyawannya. Perusahaan harus mempertahankan komunikasi karyawan yang sudah terjalin diantara para karyawannya.

Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah atau mengganti variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga lebih sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan seperti loyalitas kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel intervening atau penghubung untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap akan pengaruh variabel independen terhadap dependen secara langsung. Penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian serupa namun dengan objek yang berbeda.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aamir, A., Jehanzeb, K., Rasheed, A., Malik, O.M. 2012. "Compensation Methods and Employees Motivation (With Reference to Employees of National Commercial Bank Riyadh)". *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162- 3058. Vol. 2, No. 2.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).

- Brahmasari, I.A. dan A. Suprayetno. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No.2, hal. 124- 135
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) dengan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- MUTHOLIB, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222-236.
- Paramita, A. P. D., & Kartika, L. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Keterikatan Pegawai Generasi Y. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 145-161.
- Samudra, A. P. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)*.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 69-73.
- Sholikhah, Marisa Andriani, & Hania Aminah. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 106-129. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.06>
- Sri Langgeng Ratnasari, Yuli Susilowati, HerniWidiyah Nasrul, W. I. E. A. (2020). The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 171-181.
- Suparta, Y., & Gede, A. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Prema S
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Vinzi, V. Bastien, P. & Tenenhaus, M. 2004. *Partial Least Square Generalized Linear Regression. Computational statistics & Data Analysis* (2005).
- Wibisono, A., Destryana, R. A., & Ghufrony, A. (2021). Pelatihan Partial Least Square (PLS) Bagi Mahasiswa. *Jurnal Abdiraja*, 4(2), 24-30.