

## ANALISA PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KAITANNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MENTARI NUSANTARA FEEDMILL TULUNGAGUNG 2021

Yosephine Nadjira Hananta Susilaningdyah<sup>1</sup>, Bambang Agus Sumantri<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri  
yosephinenadjirahs@gmail.com<sup>1</sup> dan bambang.as@unpkediri.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*In today's era, human resources are an important capital in achieving company goals because management is required to have skilled and expert human resources in their fields. The approach in this study uses a quantitative approach with causal research techniques. Collecting data by distributing questionnaires. The population in this study were all employees of CV. Mentari Nusantara Feedmill. The sample used is 50 respondents. The sampling technique used was purposive sampling technique. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of SPSS software for windows version 23. The conclusion of this study is that there is a partial and simultaneous significant effect between communication, compensation, and competence on the performance at CV employees. Mentari Nusantara Feedmill.*

**Keywords: Communication, Compensation, Competence and Employee Performance**

### Abstrak

Dalam era sekarang ini sumber daya manusia merupakan modal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena manajemen dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dan ahli pada bidangnya. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian bersifat kausal. Pengumpulan datanya dengan menyebar kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mentari Nusantara Feedmill. Sampel yang digunakan berjumlah 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS for windows versi 23. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu ada pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara komunikasi, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Mentari Nusantara Feedmill.

**Kata Kunci: Komunikasi Kerja, Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan**

### PENDAHULUAN

Saat ini, talenta merupakan sumber pendanaan yang penting untuk mencapai tujuan bisnis, karena manajemen membutuhkan talenta yang terampil dan berpengalaman di bidangnya. Beginilah cara pekerja menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Pertanyaan yang sering dihadapi pemimpin adalah bagaimana meningkatkan produktivitas karyawan agar karyawan memenuhi tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Peningkatan kapasitas kelembagaan dalam penyediaan infrastruktur jaringan terus ditingkatkan secara struktural dan infrastruktur. (Sumantri, 2014).

Menurut Sedarmayanti (2017:463), Kinerja, yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Perusahaan dipaksa untuk lebih fokus pada pengelolaan sumber daya manusia, terutama untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Padahal, karyawan merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Berdasarkan observasi di lapangan penulis menemukan beberapa permasalahan. Berikut adalah kondisi kinerja CV. Mentari Nusantara Feedmill berdasarkan penilaian kinerja dari bulan Januari sampai Maret 2021:

Tabel 1  
Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV. Mentari Nusantara Feedmill Triwulan 1

	Januari 2021			Februari 2021			Maret 2021		
	Bobot %	Nilai Capaian	Skor	Bobot %	Nilai Capaian	Skor	Bobot %	Nilai Capaian	Skor
<b>PERILAKU KERJA</b>									
1.Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6	10	60	6
2.Tanggung jawab	10	70	7	10	60	7	10	60	6
3.Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7	10	70	7
4.Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6	10	60	6
<b>HASIL KERJA</b>									
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
3.Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16	20	80	16
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78</b>	<b>100</b>		<b>70</b>	<b>100</b>		<b>69</b>

Sumber : Diolah dari data sekunder, 2021.

Komunikasi dapat membantu seseorang untuk merespon dan mengaplikasikan dan menerapkan tujuan individu maupun organisasi. Menurut Fahmi (2018:163), mengemukakan "Komunikasi" adalah proses pengiriman pesan atau maksud melalui satu pihak atau orang, secara langsung atau melalui media, kepada pihak lain. Ide dan informasi yang disampaikan manajer kepada bawahannya harus jelas dan mudah dipahami sehingga dapat melaksanakan instruksi dan tugas dengan baik dan benar. Tidak semua informasi berupa perintah kerja atau instruksi yang dikirim dilaksanakan dengan baik dan benar oleh bawahan karena bawahan tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya. Kebalikannya juga benar. Penelitian yang dilakukan oleh Mariani & Sariyathi (2017), menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anissa (2018) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi artinya merupakan satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan atau balas jasa kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2016:83) Remunerasi adalah "apa yang dianggap setara". Kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian gaji dan bonus kepada karyawan. Remunerasi harus solid, adil dan rasional. Karyawan yang baik meninggalkan perusahaan karena mereka mengecewakan karyawan mereka jika mereka berpikir bayarannya tidak masuk akal. Oleh karena itu, calon karyawan akan menemukan nilai dan bersedia untuk tetap bersama perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang baik. Kompensasi karyawan bertujuan untuk memotivasi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.. Penelitian yang dilakukan oleh Septian (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Sedarmayanti (2017:211), kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas yang diterapkan dan menghasilkan kinerja yang baik. Peningkatan kompetensi dalam sebuah perusahaan adalah hal yang mutlak apalagi jika dihubungkan dengan digitalisasi serta masa Pandemi Covid-19. Pengembangan bukan hanya mencakup aspek *soft skill* karyawan namun juga penguasaan teknologi informasi. Kompetensi sangat berpengaruh kepada perjalanan karir karyawan di perusahaan, bila seorang karyawan tidak diberikan program peningkatan kompetensi maka secara tidak langsung juga akan membawa kemunduran bagi perusahaan. Namun ada kalanya meskipun perusahaan telah membuat dan mengikutsertakan karyawannya dalam peningkatan kompetensi, ditemui tidak adanya peningkatan terhadap kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Denok (2020), menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Septiyani (2013) menunjukkan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan survei awal penelitian dengan beberapa karyawan yang ada pada CV. Mentari Nusantara Feedmill, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan pimpinan meningkatkan intensitas komunikasi baik secara lisan maupun tertulis. Selain itu komunikasi antar karyawan dan juga antara karyawan dengan pelanggan perlu di tingkatkan supaya tidak terjadi *miskomunikasi*. Memberikan kompensasi hasil kinerja karyawan berupa upah atau gaji tepat waktu, insentif, dan *reward* kepada karyawan yang memiliki hasil kinerja yang bagus. Selain itu kondisi seperti kompetensi karyawan yang bisa membantu pada pengambilan keputusan secara efektif mengurangi ketidakpastian serta mengurangi resiko dalam menentukan cara lain keputusan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai secara optimal.

## METODE

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dan tekniknya menggunakan kausal. Subjek penelitian ini CV. Mentari Nusantara Feedmill. Responden dalam penelitian ini 50 orang. *Purposive sampling* digunakan dalam pengambilan sampelnya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

Berikut ini akan disajikan hasil skor setiap jawaban atau tanggapan responden terkait variabel komunikasi kerja, kompensasi, kompetensi, dan kinerja karyawan.

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Komunikasi Kerja

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase	
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	%
1	X1.1.1	0	0,0%	1	2,0%	5	10,0%	22	44,0%	22	44,0%	50	100%
2	X1.1.2	0	0,0%	0	0,0%	3	6,0%	19	38,0%	28	56,0%	50	100%
3	X1.2.1	0	0,0%	2	4,0%	1	2,0%	22	44,0%	25	50,0%	50	100%
4	X1.2.2	0	0,0%	0	0,0%	4	8,0%	28	56,0%	18	36,0%	50	100%
5	X1.3.1	0	0,0%	1	2,0%	8	16,0%	31	62,0%	10	20,0%	50	100%
6	X1.3.2	0	0,0%	0	0,0%	11	22,0%	29	58,0%	10	20,0%	50	100%
7	X1.4.1	0	0,0%	2	4,0%	4	8,0%	35	70,0%	9	18,0%	50	100%
8	X1.4.2	0	0,0%	2	4,0%	8	16,0%	33	66,0%	7	14,0%	50	100%
9	X1.5.1	0	0,0%	0	0,0%	12	24,0%	20	40,0%	18	36,0%	50	100%
10	X1.5.2	0	0,0%	0	0,0%	11	22,0%	18	36,0%	21	42,0%	50	100%

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 2 mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel komunikasi kerja (X1) yakni berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X1.1.1) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai setuju dan sangat setuju dengan jumlah 22 responden dengan prosentase 44%, pertanyaan pada indikator (X1.1.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden dengan prosentase 56%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X1.2.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 25 responden dengan prosentase 50%, pertanyaan pada indikator (X1.2.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 28 responden dengan prosentase 56%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden

mengenai pertanyaan pada indikator (X1.3.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 31 responden dengan prosentase 62%, pertanyaan pada indikator (X1.3.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 29 responden dengan prosentase 48%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X1.4.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 35 responden dengan prosentase 70%, pertanyaan pada indikator (X1.4.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 33 responden dengan prosentase 66%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X1.5.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 20 responden dengan prosentase 40%, pertanyaan pada indikator (X1.5.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden dengan prosentase 41%.

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Kompensasi

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase	
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	%
1	X2.1.1	0	0,0%	0	0,0%	8	16,0%	36	72,0%	6	12,0%	50	100%
2	X2.1.2	0	0,0%	0	0,0%	10	20,0%	32	64,0%	8	16,0%	50	100%
3	X2.2.1	0	0,0%	0	0,0%	8	16,0%	37	74,0%	5	10,0%	50	100%
4	X2.2.2	0	0,0%	0	0,0%	6	12,0%	36	72,0%	8	16,0%	50	100%
5	X2.3.1	0	0,0%	0	0,0%	7	14,0%	31	62,0%	12	24,0%	50	100%
6	X2.3.2	0	0,0%	0	0,0%	8	16,0%	37	74,0%	5	10,0%	50	100%

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 3 mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel kompensasi (X2) yakni berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X2.1.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 36 responden dengan prosentase 72%, pertanyaan pada indikator (X2.1.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden dengan prosentase 64%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X2.2.1) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden dengan prosentase 74%. Pertanyaan pada indikator (X2.2.2) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 36 responden dengan prosentase 72%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X2.3.1) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 31 responden dengan prosentase 61%. Pertanyaan pada indikator (X2.3.2) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 37 responden dengan prosentase 74% .

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Kompetensi

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase	
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	%
1	X3.1.1	0	0,0%	3	6,0%	6	12,0%	28	56,0%	13	26,0%	50	100 %
2	X3.1.2	0	0,0%	2	4,0%	8	16,0%	20	40,0%	20	40,0%	50	100 %
3	X3.2.1	0	0,0%	7	14,0%	10	20,0%	25	50,0%	8	16,0%	50	100 %
4	X3.2.2	0	0,0%	9	18,0%	13	26,0%	18	36,0%	10	20,0%	50	100 %
5	X3.3.1	0	0,0%	7	14,0%	11	22,0%	18	36,0%	14	28,0%	50	100 %
6	X3.3.2	0	0,0%	5	10,0%	9	18,0%	20	40,0%	16	32,0%	50	100 %
7	X3.4.1	0	0,0%	7	14,0%	10	20,0%	25	50,0%	8	16,0%	50	100 %
8	X3.4.2	0	0,0%	9	18,0%	13	26,0%	18	36,0%	10	20,0%	50	100 %
9	X3.5.1	0	0,0%	7	14,0%	11	22,0%	18	36,0%	14	28,0%	50	100 %
10	X3.5.2	0	0,0%	5	10,0%	9	18,0%	20	40,0%	16	32,0%	50	100 %

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4 di atas mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel kompetensi (X3) yakni berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X3.1.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 28 responden dengan prosentase 56%, pertanyaan pada indikator (X3.1.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan prosentase 40%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X3.2.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 25 responden dengan prosentase 50%, pertanyaan pada indikator (X3.2.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 36%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X3.3.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 18 responden dengan prosentase 36%, pertanyaan pada indikator (X3.3.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 20 responden dengan prosentase 40%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X3.4.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 25 responden dengan prosentase 50%, pertanyaan pada indikator (X3.4.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 36%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X3.5.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 18 responden dengan prosentase 36%, pertanyaan pada indikator (X3.5.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 20 responden dengan prosentase 40%.

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase	
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	%
1	Y1.1.1	0	0,0%	0	0,0%	14	28,0%	20	40,0%	16	32,0%	50	100 %
2	Y1.1.2	0	0,0%	0	0,0%	3	6,0%	26	52,0%	21	42,0%	50	100 %
3	Y1.2.1	0	0,0%	2	4,0%	11	22,0%	22	44,0%	15	30,0%	50	100 %
4	Y1.2.2	0	0,0%	0	0,0%	6	12,0%	27	54,0%	17	34,0%	50	100 %
5	Y1.3.1	0	0,0%	2	4,0%	9	18,0%	23	46,0%	16	32,0%	50	100 %
6	Y1.3.2	0	0,0%	0	0,0%	9	18,0%	26	52,0%	15	30,0%	50	100 %
7	Y1.4.1	0	0,0%	2	4,0%	8	16,0%	30	60,0%	10	20,0%	50	100 %
8	Y1.4.2	0	0,0%	0	0,0%	6	12,0%	31	62,0%	13	26,0%	50	100 %
9	Y1.5.1	0	0,0%	2	4,0%	9	18,0%	27	54,0%	12	24,0%	50	100 %
10	Y1.5.2	0	0,0%	0	0,0%	6	12,0%	33	66,0%	11	22,0%	50	100 %

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 5 mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel kinerja karyawan (Y) yakni berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y1.1.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 20 responden dengan prosentase 40%, pertanyaan pada indikator (Y1.1.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden dengan prosentase 52%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y1.2.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 22 responden dengan prosentase 44%, pertanyaan pada indikator (Y1.2.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 27 responden dengan prosentase 54%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y1.3.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 23 responden dengan prosentase 46%, pertanyaan pada indikator (Y1.3.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 26 responden dengan prosentase 52%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y1.4.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 30 responden dengan prosentase 60%, pertanyaan pada indikator (Y1.4.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 31 responden dengan prosentase 62%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y1.5.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 27 responden dengan prosentase 54%, pertanyaan pada indikator (Y1.5.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 33 responden dengan prosentase 66%.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,226	6,672	
Komunikasi	,274	,107	,289
Kompensasi	,910	,204	,489
Kompetensi	,153	,057	,306

Sumber: Data diolah, 2021.

**a) Persamaan Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan tabel 6 maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 2,226 + 0,274 X_1 + 0,910 X_2 + 0,153 X_3 + e$ . Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diartikan sebagai berikut

1) Konstanta = 2,226

Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel komunikasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 2,226.

2) Koefisien  $X_1 = 0,274$ .

Koefisien regresi komunikasi ( $b_1$ ) sebesar 0,274 satuan.. Artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_1$  (komunikasi kerja) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,274 satuan dengan asumsi variabel gaya kompetensi dan kompensasi tetap atau konstan.

3) Koefisien  $X_2 = 0,910$ .

Koefisien regresi kompensasi ( $b_2$ ) sebesar 0,910 satuan. Artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_2$  (kompensasi) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,910 dengan asumsi variabel komunikasi kerja dan kompetensi tetap atau konstan.

4) Koefisien  $X_3 = 0,153$

Koefisien regresi kompetensi ( $b_3$ ) sebesar 0,153 satuan. Artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_3$  (kompetensi) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,153 satuan dengan asumsi variabel komunikasi kerja dan kompensasi tetap atau konstan.

**b) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,671 <sup>a</sup>	,450	,414

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.414. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi, kompensasi, dan kompetensi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 41,4% dan sisanya 58,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**c) Pengujian Hipotesis**

1) Uji t

Tabel 8. Hasil Uji-t (Parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	,334	,740
Komunikasi	2,556	,014
Kompensasi	4,466	,000
Kompetensi	2,707	,009

Sumber: data primer yang diolah, 2021.

Hasil pengujian uji-t pada tabel 8, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Didapatkan nilai komunikasi 0,014 nilai tersebut  $< 0,05$ , variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Didapatkan nilai kompensasi 0,000 nilai tersebut  $< 0,05$ , variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Didapatkan nilai kompetensi 0,009 nilai tersebut  $< 0,05$ , variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	12,536	,000 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 9 di dapatkan nilai 0,000. Nilai tersebut  $< 0,05$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, secara simultan variabel komunikasi, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang telah dijelaskan dalam uji t bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mentari Nusantara Feedmill. Berarti bahwa, semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan CV. Mentari Nusantara Feedmill. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan komunikasi yang ada pada CV. Mentari Nusantara Feedmill.

Komunikasi adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan yang akhirnya dilaksanakan.

### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang telah dijelaskan dalam uji t bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Mentari Nusantara Feedmill. Berarti bahwa, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial maka semakin meningkat kinerja karyawan CV. Mentari Nusantara Feedmill. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan kompensasi yang diberikan CV. Mentari Nusantara Feedmill.

Kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Upaya CV. Mentari Nusantara Feedmill dalam meningkatkan kinerja para karyawan yaitu salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi baik finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan CV. Mentari Nusantara Feedmill selama ini menurut karyawan karyawan telah sesuai dengan harapan para karyawan. Kenyataan tersebut dapat membuktikan bahwa kebijakan kompensasi yang meliputi finansial dan non finansial telah mendapat perhatian dari CV. Mentari Nusantara Feedmill, sehingga para karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal di perusahaan dan dengan sendirinya mempengaruhi kinerja yang telah dicapai.

### 3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang telah dijelaskan dalam uji t bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Mentari Nusantara Feedmill. Berarti bahwa, semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja

karyawan CV. Mentari Nusantara Feedmill. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan kompetensi yang ada pada CV. Mentari Nusantara Feedmill.

Betapa pentingnya tingkat kompetensi untuk menunjang kinerja bagi perusahaan sehingga pengembangan karyawan berbasis kompetensi merupakan salah satu upaya dalam peningkatan kinerja, apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta dengan kata lain jika CV. Mentari Nusantara Feedmill dapat meningkatkan kinerjanya itu dikarenakan oleh kompetensi yang bagus.

#### 4. Pengaruh Komunikasi Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada uji F menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Mentari Nusantara Feedmill. Hal ini berarti ketiga variabel komunikasi, kompensasi, dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Secara bersama-sama (simultan) ketiga variabel independen komunikasi, kompensasi, dan kompetensi menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Perusahaan selalu memberikan komunikasi, kompensasi, dan kompetensi yang baik terhadap karyawan, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sisanya 58,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menaikkan kinerja karyawan pada CV. Mentari Nusantara Feedmill Tulungagung, perlu ditingkatkan ketiga variabel yaitu komunikasi, kompensasi dan kompetensi. CV. Mentari Nusantara Feedmill Tulungagung perlu memperhatikan komunikasi, kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama sehingga meningkatkan kinerja karyawannya, agar memicu karyawan untuk lebih maksimal dalam melakukan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang direncanakan oleh perusahaan.

## KESIMPULAN

Sesuai penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka bisa diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yg signifikan secara parsial di komunikasi kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, selain itu terdapat dampak signifikan secara simultan di komunikasi kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Mentari Nusantara Feedmill Tulungagung. asal penelitian ini diperlukan perusahaan bisa merespon secara positif menggunakan memperbaiki hal-hal yg perlu diperbaiki seperti pada komunikasi dan kompetensi sehingga dapat menaikkan kinerja karyawan di CV. Mentari Nusantara Feedmill, selain itu untuk peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan menjadi jembatan lanjutan bagi peneliti selanjutnya, dengan menambahkan variabel yang lain sehingga penelitian ini membentuk yang akan terjadi yg lebih bervariasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Denok, S. D. (2020) 'Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta', *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, Vol.XI, No. Available at: <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>.
- [2] Hasibuan, M. (2016) *Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Mariani, L. M. I. and Sariyathi, N. K. (2017) 'PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG MINA PEGUYANGAN DI DENPASAR', *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 6 No.
- [4] Sedarmayanti (2017) *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [5] Septian, M. E. dan B. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan', *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol. 1 (1). Available at: <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>.

[6] Sumantri, B. A. (2014) 'PENGEMBANGAN KAPASITAS INSTITUSI PERBANKAN SYARIAH DALAM PENYEDIAAN INFRASTRUKTUR JARINGAN, SDM DAN PRODUK', *Eksyar*, Volume 01,.

[7] Wibowo (2016) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali.