

Kinerja: Ditinjau dari Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi

Yogy Syaputra Jaya¹, Iceu Gustina^{2*}, M. Junestrada Diem³

¹²³Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

Email Korespondensi*: iceugustina_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada unit distributor adi berkah gunung megang muara enim. Populasi dalam penelitian ini 35 orang pegawai dan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh maka sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai pada unit distributor adi berkah gunung megang muara enim. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. (2) Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. (3) Ada pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci: Kinerja, Komunikasi Interpesonal, Kompensasi

Performance: Views of Interpersonal Communication and Compensation

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of interpersonal communication and compensation on employee performance at the distributor unit adi blessing gunung megang muara enim. The population in this study was 35 employees and the sample used saturated sample technique, so the sample in this study was 35 employees at the distributor unit adi blessing gunung megang muara enim. The analysis technique used is multiple linear regression with hypothesis testing using the t test and F test. The results of this study indicate that: (1) There is an effect of Interpersonal Communication on Employee Performance. (2) There is an effect of Compensation on Employee Performance. (3) There is an effect of Interpersonal Communication and Compensation on Employee Performance. The conclusion shows that both partially and simultaneously Interpersonal Communication and Compensation affect Employee Performance.

Keywords: Performance, Interpersonal Communication, Compensation

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan berfungsi langsung dalam berkembangnya bisnis. Segala kegiatan yang dilakukan guna meningkatkan bisnis perusahaan ataupun organisasi ialah bentuk kinerja. Kedudukan karyawan sangat penting terhadap berhasil ataupun tidaknya suatu perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memantau kinerja tiap karyawannya apakah mereka telah melakukan tugas serta kewajibannya sesuai harapan atau belum. Penilaian kinerja ini sangat berarti untuk memastikan apakah perusahaan bakal terus melakukan kerja sama dengan karyawan bila kinerjanya baik. Atau pun sebaliknya

melakukan pemutusan hubungan kerja ataupun PHK bila performa karyawan tidak sesuai harapan.

Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karna malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh serta karyawan maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat, dengan kinerja yang besar pihak organisasi mendapatkan keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan sebab terus menjadi tidak puas dalam bekerja, terus menjadi tidak bergairah dalam bekerja, hingga terus menjadi besar angka kehancuran, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan bakal merasa bahagia bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan bakal pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi bisa kurangi angka musibah sebab karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati serta cermat sehingga bekerja cocok dengan prosedur yang ada (Ahmad, 2015).

Salahsatu faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi yang fleksibel penting untuk membangun hubungan agar memudahkan kerja sama seperti komunikasi interpersonal yang berperan untuk menyampaikan pesan atau informasi melalui saluran yang lebih mudah. Suranto, (2017) mengatakan bahwa tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, baik untuk memberikan motivasi, dukungan dan sebagainya. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang telah diberikan karyawan. Menurut Marwansyah, (2016) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial.

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang yang bergerak dalam distributor peralatan dan perlengkapan kesehatan. Permasalahan yang dihadapi oleh Unit Distributor Adi Berkah adalah sehubungan dengan komunikasi, dimana masih ditemukannya keluhan karyawan mengenai komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kerjasama komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dirasa perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan bisa maksimal, selain itu tingkat pencapaian tujuan perusahaan pun tergolong sedang dan rendah, sehingga kita dapat mengetahui bahwa kinerja karyawan di Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang masih belum maksimal dan salah satu faktornya komunikasi interpersonal yang masih berada di tingkat sedang.

Berbagai penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya Kurniadi, (2015) penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja sebesar 74,5%. Dia et al., (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Suparno et al., (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Usman & Bahasoan, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara variabel Komunikasi, Pendidikan dan Kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Karyawan Building Menara Bosowa. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel Komunikasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Karyawan Building Manajemen Menara Bosowa.

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah komunikasi interpersonal dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang? Lebih lanjut tujuan yang akan dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang, dimana jumlah karyawan pada Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang sebanyak 35 orang. Oleh karena populasinya kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sampel yang disebut dengan sampling jenuh.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kinerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dilakukan atau suatu produk, jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang (Mangkunegara, 2019).

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh seseorang dan penerima pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang dengan dampak yang berbeda-beda dan dengan maksud untuk memberikan umpan balik segera (Suranto, 2017).

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial (Marwansyah, 2016).

Adapun operasional variabel untuk masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja	Kualitas Kerja	• Kesempurnaan tugas	Likert
		• Keterampilan	
		• Kemampuan	
	Kuantitas Kerja	• Satuan hasil kerja • Banyaknya siklus kegiatan • Kecepatan	
	Ketetapan Waktu	• Selesai awal waktu • Hasil keluaran	

Komunikasi Interpersonal	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Memaksimalkan waktu • Penggunaan sumberdaya • Peningkatan hasil kerja 	Likert
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu bekerja sendiri • Menjalankan fungsi pekerjaan lainnya sendiri 	
	Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan informasi • Jujur • Bertanggung jawab 	
	Empati	<ul style="list-style-type: none"> • Merasakan perasaan orang lain • Memahami orang lain 	
	Dukungan	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap mendukung • Komunikasi yang efektif 	
	Sikap Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap positif pada diri sendiri • Perasaan positif pada orang lain 	
Kompensasi	Kesamaan	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai • Sikap • Pengalaman 	Likert
	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Imbalan sehubungan dengan pekerjaannya 	
	Upah	<ul style="list-style-type: none"> • Imbalan finansial berdasarkan jam kerja/jasa 	
	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Tambahan penghasilan di luar gaji 	
	Kompensasi tidak langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas 	

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan garis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Penjelasan:

Y	= Kinerja	X ₁	= Komunikasi Interpersonal
a	= Konstanta	X ₂	= Kompensasi
b ₁₂	= Koefisien Regresi	e	= error

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis maka sebagai prasyarat dilakukan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam regresi berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan pengujian One Sample Kolmogorov Smirnov

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menganalisis apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dan residu dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah hasil pengujian asumsi klasik dinyatakan baik, maka dilakukan dengan pengujian hipotesis yang menggunakan uji t dan uji F sebagaimana yang dijelaskan sebagai berikut (Muhammadinah & Litriani, 2018).

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Jika $\text{sig. } t > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- Jika $\text{sig. } t < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Jika $\text{sig. } F > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- Jika $\text{sig. } F < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Prasyarat yang harus dipenuhi sebelum dilakukan pengujian regresi berganda adalah uji asumsi klasik, dimana dalam penelitian ini pengujian asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil uji normalitas data menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebagaimana yang dapat dilihat pada grafik 1 berikut.

Gambar 1
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Komunikasi Interpersonal	Kompensasi	Kinerja
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43,94	35,57	43,57
	Std. Deviation	3,804	2,048	1,820
Most Extreme Differences	Absolute	,210	,243	,165
	Positive	,210	,179	,149
	Negative	-,114	-,243	-,165
Test Statistic		,210	,105	,165
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 ^c	,105 ^c	,071 ^c

a. Test distribution is Normal

b. Calculating from data

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: penelitian lapangan data di olah (2024)

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa untuk nilai signifikansi masing-masing variabel meliputi variabel komunikasi personal sebesar 0.071, variabel kompensasi sebesar 0.105 dan variabel kinerja sebesar 0.071 yang berarti bahwa semua nilai signifikan untuk variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0.05 yang berarti semua data variabel penelitian berdistribusi normal.

Langkah selanjutnya adalah pengujian multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constan)		
Komunikasi Interpersonal	,966	1,036
Kompensasi	,966	1,036

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: penelitian lapangan data di olah (2024)

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai tolerance untuk variabel komunikasi interpersonal dan kompensasi masing-masing sebesar $0.966 > 0.10$ dan nilai VIF nya masing-masing sebesar $1.036 < 10$ yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Pengujian asumsi klasik berikutnya adalah uji heteroskedastisitas, sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	-1,858	1,484		-1,252	,220
Komunikasi Interpersonal	,027	,021	,223	1,303	,202
Kompensasi	,040	,038	,178	1,042	,305

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: penelitian lapangan data di olah (2024)

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai signifikansi variabel komunikasi interpersonal dan kompensasi masing-masing sebesar 0.202 dan 0.305 semua lebih besar dari nilai signifikansi 0.05 yang berarti bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada variabel dalam penelitian ini.

Setelah semua pengujian asumsi klasik terpenuhi maka analisis regresi dapat dilanjutkan dengan hasil sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	17,516	2,975		5,888	,000
Komunikasi Interpersonal	,408	,041	,101	2,176	,007
Kompensasi	,792	,076	,892	10,371	,000

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: penelitian lapangan data di olah (2024)

Berdasarkan tabel 4, maka dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,516 + 0,408 X_1 + 0,792 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17,516 yang berarti bahwa tanpa adanya komunikasi interpersonal dan kompensasi maka nilai kinerja karyawan hanya sebesar 17,516.
2. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,408 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel komunikasi interpersonal maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,408 dengan asumsi variabel kompensasi dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,792 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel kompensasi maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,792 dengan asumsi variabel komunikasi interpersonal dianggap konstan.

Lebih lanjut berdasarkan tabel 4 juga dapat dijelaskan pengujian masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut.

Pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai t hitung variabel komunikasi interpersonal sebesar $2,176 > t$ tabel $1,692$ dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang.

Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai t hitung variabel kompensasi sebesar $10,371 > t$ tabel $1,692$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang.

Pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Adapun pengujian pengaruh komunikasi interpersonal dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja dapat di lihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	86,865	2	43,432	54,065	,000
Residual	25,707	32	,803		
Total	112,571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictor: (Constant), Kompensasi, Komunikasi Interpersonal

Sumber: penelitian lapangan data di olah (2024)

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai F hitung sebesar $54,065 > F$ tabel $3,29$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan kompensasi secara

bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t hitung variabel komunikasi interpersonal sebesar $2,176 > t$ tabel $1,692$ dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang.

Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan, fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal yang baik terjadi apabila komunikasi vertikal (antara pimpinan dan bawahan) berlangsung baik, seperti pimpinan bersedia memberi perintah/ arahan/ bimbingan kerja kepada karyawannya dan bawahan segera bertanya kepada pimpinan saat menjumpai persoalan dalam bekerja. Ditambah lagi dengan komunikasi horizontal (antar karyawan) yang berlangsung dengan baik, yaitu dengan adanya kerja sama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan, seperti bertukar informasi, saling membantu menyelesaikan pekerjaan dan berdiskusi satu sama lain (Gustyawan et al., 2015).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fazri, (2015), Illah & P, (2021), Butarbutar et al., (2021) dan Gumay & Seno, (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t hitung variabel kompensasi sebesar $10,371 > t$ tabel $1,692$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang.

Salah satu cara manajemen organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya yaitu melalui kompensasi, karena pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, berdasarkan hal tersebut seseorang bekerja keras dengan semakin menunjukkan kinerjanya diperusahaan dan karena itu pulalah perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja pegawainya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi kinerja dan juga bagi sebuah organisasi. Maka, semakin tinggi kompensasi yang diberikan suatu organisasi, semakin meningkat juga kinerja karyawannya (Hameed et al., 2016).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fithriana & Adi, (2020), Hidayah, (2016), Dwianto et al., (2019) dan Supiyanto, (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai F hitung sebesar $54,065 > F$ tabel $3,29$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel komunikasi interpersonal dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang.

Kemampuan berkomunikasi merupakan kompetensi seseorang untuk melakukan beragam tugas dalam pekerjaan. Seseorang dituntut memiliki kemampuan untuk bertindak objektif serta tidak diskriminatif, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan orang lain, beradaptasi di tempat tugas dan terampil berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam proses pelaksanaan tugas baik sesama rekan kerja untuk bekerjasama, komunikasi dengan atasan untuk menyampaikan laporan pertanggungjawaban, begitupula komunikasi atasan dengan bawahan untuk menyampaikan perintah atas tugas-tugas yang harus dilaksanakan, bila komunikasi tersebut berjalan dengan baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik. Selain komunikasi faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Karyawan akan merasa dihargai jika pemberian kompensasi sesuai dengan beban pekerjaan seorang guru. Hal tersebut merupakan apresiasi yang menjadi tanggung jawab sebuah organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa ada timbal balik yang seimbang antara organisasi dan karyawan maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik (Purwaningratri, 2021).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vizano et al., (2019), Ardina et al., (2021), Purwaningratri, (2021) dan Utami, (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Distributor Adi Berkah Gunung Megang. Penelitian ini terbatas hanya mengenai kinerja ditinjau dari komunikasi interpersonal dan kompensasi, hendaknya untuk penelitian yang akan datang dapat menambah variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi, kemampuan dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Ahmad, T. (2015). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Ardina, H. S., Isjoni, & Chairilisyah, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 4(2), 130–136.
- Butarbutar, M., Efendi, Sisca, & Rajagukguk, J. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 69–74.
- Dia, A., Wijayanto, A., & Widiyanto. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Plant 9/10 Cirebon. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 364–372. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2023.37652>

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jael Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Fazri, D. A. T. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Kembar Abadi Utama di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Psikoborneo*, 2(1), 15–22.
- Fithriana, N., & Adi, A. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 90–97.
- Gumay, S. A., & Seno, A. H. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68–77.
- Gustyan, R., Putri, Y. R., & Ali, D. S. F. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (persero). *EProceedings of Management*, 2(2), 2323.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2016). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302–309.
- Hidayah, N. (2016). The Effect of Compensation On Employees' Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable at Financial And Accounting Division Of Yogyakarta State University. *Jurnal Profita*, 4.
- Illah, L., & P, A. N. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang. *National Conference on Applied Business Education & Technology (NCABET)*, 184–201. <https://doi.org/DOI:10.46306/ncabet.v1i1.16>
- Kurniadi, F. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Corporate Human Resource Management. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Muhammadinah, & Litriani, E. (2018). *Praktikum Ekonometrika Untuk Ekonomidan Bisnis*. Intelegensia Media.
- Purwaningratri, M. A. (2021). The Effect of Interpersonal Communication, Job Compensation, and Job Motivation On Teacher Performance. *Jurnal Ketopong Pendidikan*, 1(2), 97–106. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19166/jkp.v1i2.4929>
- Suparno, Ramly, A. T., & Rahim, A. (2022). The Influence of Compensation, Motivation, and Work Loyalty on the Performance of Gurih 7 Bogor Restaurant Employees During the Covid-19 Pandemic. *Manajemen IKM*, 17(2), 76–82.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Journal Economia (JECO)*, 11(2), 118–131.
- Suranto. (2017). *Komunikasi Interpersonal*. Graha Mulia.
- Usman, I., & Bahasoan, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1279>

- Utami, L. G. V. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 100–109.
- Vizano, N. A., Widayati, C. C., & Novianti, H. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal JDM*, 2(2), 119–128.