

PENGARUH KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PANJI BINTANG JAYA

Akmal Nur Roziki¹, Sulastrir Irbayuni²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Lastrimanajemen16@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi, semangat kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panji Bintang Jaya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan pemasaran, memiliki populasi sebanyak 48 orang, dan sampel sebanyak 48 orang. Sumber data penelitian ini langsung di peroleh dari kuesioner dan data sekunder diperoleh dari perusahaan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif untuk mengetahui nilai tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan Komunikasi yang baik atau buruk tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Panji Bintang Jaya.

Kata Kunci: Kompensasi; Semangat Kerja; Komunikasi; Kinerja.

Abstract

The purpose of this study to determine whether compensation, morale and communication affect the performance of employees of PT. Bintang Jaya banner. This research was conducted for marketing employees, has a population of 48 people, and a sample of 48 people. Sources of data in this study directly obtained from the questionnaire and secondary data obtained from the company. This study uses quantitative analysis techniques to determine the value of respondents' responses to the variables used in this study using SmartPLS software. The results obtained from this study are good compensation can improve employee performance, high morale can improve employee performance, and good or bad communication does not affect the performance of employees of PT. Bintang Jaya.

Keywords: Compensation; Spirit at work; Communication; Performance

PENDAHULUAN

Dunia dalam hal bisnis sudah berkembang pesat pada era globalisasi saat ini telah memicu terjadinya persaingan bisnis yang semakin ketat antar perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah penting karena SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia dalam hal ini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi, yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi (Prabasari & Netra, 2013).

Kinerja karyawan merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kompensasi Semangat kerja dan komunikasi karyawan merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Semangat kerja dan kompensasi karyawan memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki kompensasi yang tinggi akan lebih fokus pada pekerjaannya

sambil memprioritaskan kesejahteraan perusahaannya terlebih dahulu (Yasa & Wibawa, 2016). Selain kompensasi, semangat kerja di organisasi maupun perusahaan juga berperan penting dalam mencapai kesuksesan kinerja. Semangat kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat semangat kerja yang berbeda-beda. Semangat kerja berpengaruh pada pencapaian target kerja karyawan. Rendahnya semangat kerja karyawan bisa ditunjukkan dari sering tidak masuknya karyawan (Sumardin & Nabella, 2020). Meskipun tidak semua karyawan yang tidak masuk adalah karyawan yang sakit, namun ketika tingkat kinerja karyawan rendah maka intensitas karyawan untuk memproduksi operasional juga turun.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukannya faktor komunikasi agar bisa saling berinteraksi sehingga bisa membentuk kerja sama tim yang baik, maka dari itu perlu adanya komunikasi yang baik secara unsur-unsur yang ada didalam perusahaan. Komunikasi menimbulkan saling pengertian dalam kerja sama tim, komunikasi berperan penting namun sering diabaikan oleh beberapa perusahaan sehingga sering terjadi

missunderstarnding (kesalahan persepsi).

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan peneliti, PT Panji Bintang Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan alat kesehatan yang berlokasi di Jl. Griya Kebraon Utara IV No.AL-10, Kebraon, Kec. Karang Pilang, Surabaya provinsi Jawa Timur yang berkembang pesat. Berdasarkan visi dan misi yang dimiliki PT. Panji Bintang Jaya, maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Fenomena yang terjadi, seringkali karyawan PT. Panji Bintang Jaya menunjukkan kinerja kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu nilai rata-rata hasil kerja karyawan yang menurun.

Dari data yang didapatkan peneliti saat prasurvei ditemukan bahwa pada tahun 2018 kinerja karyawan baik dapat mencapai target namun tahun 2019,2020,2021 kinerja karyawan mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tampaknya masih terdapat kendala. Kendala tersebut terjadi karena adanya permasalahan terhadap kompensasi yaitu pemberian gaji yang terlambat. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar untuk bekerja lebih giat. Permasalahan gaji dalam perusahaan ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan.

Faktor lain yang berhubungan dengan kompensasi adalah semangat kerja yang masih rendah. Semangat kerja juga dapat diukur dari absensi karyawan di tempat kerja masih banyak karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Persentase masing-masing tahun untuk tahun 2018 sebesar 39,58% karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit, ijin, dan alpha, tahun 2019 sebesar 60,41%, tahun 2020 sebesar 79,16%, dan pada tahun 2021 sebesar 93,75%.karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit, ijin, dan alpha. Persentase keterlambatan karyawan masing-masing tahun, untuk tahun 2018 sebesar 41,66% karyawan yang terlambat bekerja, tahun 2019 sebesar 66,66%, tahun 2020 sebesar 70,83%, dan pada tahun 2021 sebesar 77,08%. Karyawan terkesan santai bermalasan tanpa memperhatikan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu juga terindikasi permasalahan komunikasi yang terjadi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Hal ini di karenakan atasan yang masih belum fasih dalam berbahasa indonesia sehingga sering terjadi kesalahan komunikasi (miss communication) membuat bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui

pengaruh dari kompensasi, semangat kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Panji Bintang Jaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Posuma, 2013). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan dalam pemberian kompensasi sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin kerja, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Menurut Astari et al. (2022) terdapat dua jenis kompensasi, yaitu pertama kompensasi finansial terdiri dari dua jenis yang pertama kompensasi finansial langsung yang terdiri atas pembayaran pokok, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertanggung yang meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif. Kedua kompensasi finansial tidak langsung yang terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pension. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, dan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan. Kedua Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, dan dilingkungan kerja meliputi mendapat pujian, persahabatan, nyaman bertugas dan kondusif.

Indikator kompensasi menurut Suastika & Putra (2017) yaitu sebagai berikut yang pertama gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan. Kedua insentif tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Ketiga tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan seperti tunjangan makan, tunjangan hari raya, tunjangan asuransi kesehatan dan lain-lain.

Menurut Pratama & Wardani (2018) semangat kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja membuat tugas yang dilaksanakan oleh pimpinan cepat dengan mudah terselesaikan dan hasilnya pun lebih maksimal karena karyawan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu

dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

Menurut Hartono (2020), menyatakan ada empat indikator yang dapat menimbulkan semangat kerja, yaitu yang pertama kedisiplinan kerja, suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Kedua kepuasan kerja, tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam perusahaan. Ketiga tanggung jawab, kesadaran diri karyawan terhadap semua pekerjaan yang telah diberikan dapat melakukan dengan baik. Keempat kegairahan kerja, yaitu kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan pada karyawan.

Menurut Widani (2019) mengatakan bahwa komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward atau komunikasi dari atas kepada bawahan. Komunikasi upward atau komunikasi dari bawahan kepada atasannya, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sesama level atau tingkatannya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi, dan berbicara, menulis, dan evaluasi program.

Menurut Diana (2013) bahwa komunikasi adalah alur informasi, pertukaran pikiran atau informasi, dan pemindahan dalam arti dalam suatu perusahaan. Berdasarkan dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam organisasi yang bersifat kompleks dan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu: komunikasi internal dan komunikasi eksternal bertujuan untuk mencapai sesuatu yang diraih.

Menurut Agustina & Suryani (2016) menyatakan ada beberapa indikator dalam komunikasi, yaitu Pertama keterampilan, keterampilan sangat berperan penting dalam komunikasi karena untuk saling menguasai cara-cara penyampaian pikiran dan mendengarkan atau membaca setiap pesan antara sender dan receiver. Kedua sikap, komunikasi adalah sikap untuk mempengaruhi karena jika dengan berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya maka komunikasi yang terjadi adalah efektif dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang maka komunikasi tidaklah efektif. Ketiga pengetahuan, pengetahuan merupakan sumber materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada receiver dan begitu sebaliknya receiver mempunyai pengetahuan yang luas maka akan lebih mudah menerima informasi dan pesan dari sender. Keempat

media saluran dalam komunikasi, saluran komunikasi melalui media dapat digunakan dan sangat berpengaruh dalam penyampaian dan penerimaan ide atau pesan antara sender dan receiver.

Kinerja karyawan pada dasarnya kinerja diartikan sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang (Sendow et al., 2014). Banyak pendapat yang ingin diberikan tentang kinerja, walaupun berbeda rumusnya akan tetapi dari banyaknya pengertian tersebut tetap saja arti dari kinerja secara garis besar yaitu proses pencapaian hasil. Menurut Widani (2019) "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu".

Menurut Basri & Rauf (2021) "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut". Maka pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Taufik et al. (2021) yaitu yang pertama kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kedua kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan yang ketiga ketepatan Waktu, waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Keempat Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kelima Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data primer untuk penelitian ini adalah kuesioner yaitu daftar angket yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan penelitian yaitu Karyawan pemasaran PT. Panji Bintang Jaya, kemudian data sekunder diperoleh peneliti secara

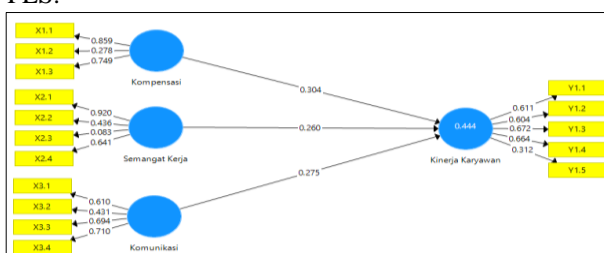
tidak langsung melalui perantara atau telah diperoleh dan dicatat oleh pihak lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Populasi adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah 48 karyawan pemasaran yang ada di perusahaan PT. Panji Bintang Jaya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling dengan non probability sampling (sampling jenuh). Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) sampel untuk dipilih menjadi anggota sampel, yaitu 48 karyawan.

Pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden atau karyawan pemasaran PT. Panji Bintang Jaya menggunakan pengukuran skala linkert. Teknik analisis data dan hipotesis yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu Partial Least Square (PLS), sebuah cara untuk membangun model yang dapat diprediksi ketika ada terlalu banyak faktor. PLS pada awalnya dikembangkan oleh wold sebagai teknik atau cara umum untuk memperkirakan model jalur menggunakan variabel laten dengan beberapa indikator yang dipakai. Alat yang digunakan untuk menganalisis PLS adalah menggunakan software SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan bantuan software Smart PLS. Adapun berikut hasil output dari Smart PLS:



Gambar 1. Output Smart PLS

Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai factor loading tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (path coefficients) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya R-Square yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen

(variabel kinerja karyawan).

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa Nilai $R^2 = 0,444$ Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variable bebas antara lain Kompensasi, Semangat Kerja, Komunikasi varian sebesar 44,4%. Sedangkan sisannya sebesar 55,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain lain Kompensasi, Semangat Kerja, dan Komunikasi).

Tabel 1 Uji Hipotesis

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)
Kompensasi >KinerjaKaryawan	0,304	0,289	0,154	1,976
Komunikasi >KinerjaKaryawan	0,275	0,279	0,156	1,755
SemangatKerja >KinerjaKaryawan	0,260	0,307	0,188	1,384

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil dari uji hipotesis diatas memperlihatkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima karena memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,304 dan nilai *T-statistic* sebesar 1,976 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 , maka Signifikan (positif). Artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Panji Bintang Jaya

Kemudian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan tidak dapat diterima karena memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,260 dan nilai *T-statistic* sebesar 1,384 lebih kecil dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 , maka Tidak Signifikan (positif). Dengan demikian hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Panji Bintang Jaya.

Selanjutnya hipotesis yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan diterima karena memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,275 dan nilai *T-statistic* sebesar 1,755 lebih kecil dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 , maka Signifikan (positif). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Positif antara Semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panji Bintang Jaya.

Berdasarkan hasil diatas memperlihatkan bahwa Permasalahan yang ada di perusahaan PT Panji Bintang Jaya terkait Kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pemberian gaji terhadap karyawan yang terlambat dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal tersebut juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga karyawan tidak berkerja secara maksimal. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Yasa & Wibawa (2016) dengan hasil

penelitian variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Panji Bintang Jaya. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian, baik ataupun buruknya komunikasi yang terjadi pada karyawan PT. Panji bintang jaya, sering terjadinya kesalahan komunikasi (*miss communication*) antara atasan dan bawahan yang terjadi dikarenakan kendala bahasa tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Panji Bintang Jaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Suastika & Putra (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman” membuktikan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kemudian adanya pengaruh Positif antara Semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panji Bintang Jaya. Kinerja karyawan yang ada di PT Panji Bintang jaya mengalami penurunan terjadi karena ketidak disiplin karyawan banyak karyawan yang bermalas-malasan hal itu dikarenakan terjadinya penurunan semangat kerja sehingga karyawan tidak ada gairah semangat bekerja. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Inaldah, Kaunang et al. (2018) dengan hasil penelitian variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan terkait kedisiplinan karyawan memberikan hukuman yang tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin, dan bermalas-malasan agar tidak banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk tanpa izin sehingga dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan di perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panji Bintang Jaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut yang pertama yaitu kompensasi yang baik meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang di berikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Panji Bintang Jaya yang kedua semangat kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi semangat kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Panji Bintang Jaya dan yang ketiga komunikasi yang baik atau buruk tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Panji Bintang Jaya.

Saran

Saran yang dapat direkomendasikan dan dapat digunakan oleh PT Panji Bintang Jaya yakni diharapkan perusahaan dapat memberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang telah di sepakati. Kemudian Perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan memberikan agar tidak banyak yang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan selain itu memberikan motivasi semangat agar karyawan tidak bermalas-malasan yang memang tidak disiplin maka bisa langsung diberikan hukuman yang ada di perusahaan namun jika ada faktor internal dari perusahaan maka bisa untuk segera membenahi hal tersebut. Selanjutnya perusahaan bisa lebih memperhatikan faktor lainnya terutama faktor kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, dll

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S., & Suryani, N. (2016). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dalam Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Guru Tidak Tetap. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 115–128.
- Astari, A., Ramadhan, A. R., & Sapruwan, M. (2022). Kompensasi dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Semangat Kerja Effect of Compensation and Communication on Employee Performance Mediated by Work Morale. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(01), 31–42.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Diana, G. (2013). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(10), 248346.
- Kaunang, R. M., Parengkuan, T., & Sepang, J. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pt.PlN (persero) wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2148–2158.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.

- Prabasari, I. G. A., & Netra, I. G. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 254441.
[https://scholar.google.co.id/scholar?q=Pengaruh+Motivasi,+Disiplin+Kerja+Dan+Komunikasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Pada+Pt.+Pln+\(Persero\)+Distribusi+Bali&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.co.id/scholar?q=Pengaruh+Motivasi,+Disiplin+Kerja+Dan+Komunikasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Pada+Pt.+Pln+(Persero)+Distribusi+Bali&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Sendow, G., Kojo, C., & Sangki, R. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 539–549.
- Suastika, K. A., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Jamsostek (Persero) Cabang Bali I. *Universitas Udayana*, 2(2), 233–247.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&G*. Alfabeta.
- Sumardin, & Nabella, S. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Bening*, 7(2), 316–328.
- Taufik, I., Harini, S., & Sudarijati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155–171.
- Widani, N. L. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 24. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20044>
- Yasa, I. K. M. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(3), 253408.