



Kompensasi dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Semangat Kerja

Effect of Compensation and Communication on Employee Performance Mediated by Work Morale

Submit: 07 Jan 2022

Review: 08 Jan 2022

Accepted: 7 Feb 2022

Publish: 17 Feb 2022

Arum Astari¹; Achmad Rifai Ramadhan²; Muhammad Sapruwan³

Abstrak

Kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi dan komunikasi. Kompensasi dan komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan, dan akan lebih kuat jika didukung semangat kerja karyawan. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komunikasi yang dimediasi semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melalui pendekatan struktural dengan sample karyawan PT. Graha Kerindo yang sebanyak 50 orang. Analisis menggunakan model struktural diolah software SMARTPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel kompensasi dan variabel komunikasi terhadap kinerja melalui semangat kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Komunikasi, Semangat, Kinerja

Abstract

Employee performance in an organization or company is influenced by many factors including compensation and communication. Compensation and good communication will improve employee performance within the company, and will be stronger if supported by employee morale. This research is to find out the effect of compensation and communication mediated spirit on employee performance. This research is through a structural approach with a sample of EMPLOYEES of PT. Graha Kerindo who as many as 50 people. Analysis using structural models processed smartpls software 3.0. The results showed an indirect influence between compensation variables and communication variables on performance through morale.

Keywords: Compensation, Communication, spirit, performance

¹ “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; arum.astari1988@gmail.com

² “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; rfairamadhan@gmail.com

³ “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; msapruwan@gmail.com

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor berarti yang wajib dicermati dalam organisasi ataupun industri dalam pelaksanaan kegiatan. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan mempermudah perusahaan dalam menggapai tujuannya. Kinerja pegawai yang dimaksud disini adalah hasil nyata yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan sebagai beban pekerjaannya (Bechtold, 2002: 425). Kinerja pegawai tersebut dipandang dari dua sisi yaitu secara kualitas dan kuantitas yang menunjukkan kehandalan pegawai dalam bekerja. Karyawan atau pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya semangat yang tinggi, diharapkan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kenyataan dilapangan, masih banyak ditemukan karyawan yang kurang semangat sehingga berdampak pada menurunnya kinerja (Indriyanto, 2021).

Penelitian sebelumnya lain mengangkat salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang besar hendak membagikan akibat positif untuk industri, kebalikannya semangat kerja yang rendah hendak merugikan perusahaan semacam tingkatan absensi yang rendah, perpindahan karyawan produktifitas yang rendah dan lain lainnya (Diana, 2018). Kinerja yang kurang baik merupakan permasalahan untuk tiap perusahaan, menurunnya performa perusahaan disebabkan buruknya kinerja karyawan hal itupun serupa yang sedang di alami PT. Graha Kerindo Utama, yang dimana kinerja karyawan yang menurun di PT.Graha Kerindo Utama menyebabkan target produksi tidak tercapai, apabila ini terus di biarkan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan, ada beberapa faktor yang membuat karyawan memiliki kinerja rendah seperti, gaji. Budaya organisasi, lingkungan kerja, tunjangan karyawan, dan insentif (Hasibuan, 2016).

Kompensasi yang baik sangat penting di perusahaan, karna kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, namun tanpa adanya penegelolaan yang benar kompensasi juga dapat membuat perusahaan merugi dan kehilangan karyawan, (sarahsavira,2020). bentuk dari kompensasi karyawan akan mendapatkan tunjangan kehatan, tunjangan hari raya, insentive, (setya indriyanto.2021) kompensasi yang diberikan perusahaan secara baik akan membuat karyawan merasa hidupnya terjamin dan senang yang mana akan berdampak meningkatnya semangat dalam bekerja kepada karyawan (Wisobroto & Prihatsanti, 2017). Namun dalam penelitian sebelumnya (Meiindrawati *et al.*, 2019) menemukan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karna masih ada motivasi/keinginan untuk bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Jadi faktor kompensasi karyawan belum dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan sehingga perlu dicari faktor yang dapat memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Agar kinerja karyawan semakin baik maka peneliti memasukan variabel semangat kerja sebagai mediasi. Semangat kerja merupakan gambaran secara psikologis yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016). Penelitian sebelumnya (Purwanto, 2017) menunjukkan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi. Kompensasi memiliki peranan penting di perusahaan kompensasi yang baik secara langsung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di dalam perusahaan.

Selain itu juga ada faktor komunikasi yang berpotensi mempengaruhi semangat kerja Berelson dan Steiner (1965:7) mengatakan bahwa komunikasi adalah transisi perpindahan informasi. Dimana dapat diartikan bahwa informasi telah berpindah dari satu pihak ke pihak yang lainnya. Thomas dan Scott (2009: 220) juga berpendapat bahwa komunikasi yang baik akan meminimalisir konflik antar karyawan sehingga semangat kerja bisa meningkat dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Komunikasi dan semangat kerja terhadap kinerja memiliki peranan penting dimana komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mana akan menguntungkan bagi perusahaan, dan komunikasi yang baik juga akan mudah menerima informasi atau pesan dari atasan kepada karyawan maupun sebaliknya yang mana juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan (As'ad.,2018).

Kinerja karyawan dalam perusahaan sangatlah penting untuk keberlangsungan perusahaan. Perusahaan akan maju dan berkembang jika memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya kompensasi dan kinerja maka penelitian ini akan meneliti lebih lanjut tentang kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja dengan semangat kerja sebagai mediasi.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Model

2.1.1. Semangat berpengaruh terhadap kinerja

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang melekat pada individu yang dapat mempengaruhi kinerja (Belo, 2019). Semangat kerja seorang karyawan dapat diketahui dari tinggi rendahnya gairah karyawan tersebut dalam bekerja. Kehadiran, kedisiplinan dan ketepatan waktu merupakan gambaran ada tidaknya semangat kerja. Semangat kerja perlu dimiliki setiap individu dalam organisasi karena dalam jangka panjang akan menentukan kelangsungan perusahaan (Pohan, 2017). Hal-hal yang dapat menyemangati pegawai harus diketahui oleh para pemimpin perusahaan sehingga pimpinan bisa melakukan langkah-langkah untuk memberikan semangat kepada karyawan yang dipimpinya. Pentingnya semangat kerja terdapat pada temuan penelitian sebelumnya (Hasanudin, 2019), karyawan yg sudah memiliki semangat kerja tinggi mereka akan tampak antusias dan menerima apaun beban pekerjaan yang di berikan , yang mana apabila itu terjadi akan meningkatkan kinerja karyawan

H1 : Semangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.1.2. Kompensasi,semagat kerja, kinerja karywan

Kompensasi menjadi factor yang sangat penting bagi karyawan , apabila kompensasi yang diberikan perusahaan buruk tentu akan menimbulkan dampak negative yang mampu memberikan kerugian bagi perusahaan (sarahsavira,2020). hal ini sangat dimungkinkan karena kompensasi sangat menentukan baik buruk nya kinerja karyawan cantoh apabila seorang karyawan tidak mendapatkan insentive, tunjangan dan hak hak lainnya yang seharusnya didapatkan dari perusahaan tentu akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang mana akan berpotensi menurunkan produktifitas kinerja di dalam perusahaan (Rivai,2005:211). kompensasi yang baik akan memberikan rasa nyaman dan rasa senang, sehingga karyawan memiliki semangat

untuk bekerja (setya indriyanto.2021) karyawan yang sudah memiliki semangat kerja tinggi di karenakan perusahaan memberikan segala kebutuhan yang karyawan perlukan , hal ini di dukung oleh penilitain (Wisobroto & Prihatsanti, 2017). Yang menyatakan semangat kerja karyawan di pengaruhi oleh kompensasi , apabila kompensasi yang diberikan baik maka akan meninkatka kinerja karyawan, walau dalam penelitian (meiindrawati *et al.*, 2019).hasil nya berbeda.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap semangat Karyawan

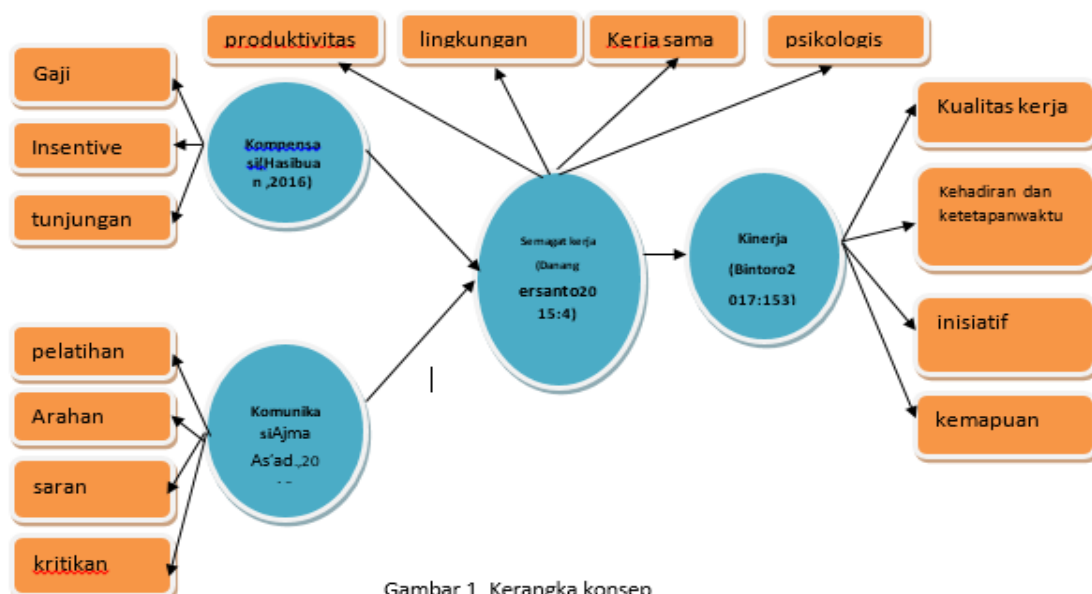
H3: kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat keraja

2.1.3. Komunikasi,semangat kerja,kinerja karyawan

Komunikasi adalah salahsatu syarat wajib dapat terciptanya interaksi social, kemampuan komunikasi juga akan akan membuat pekerjaan semakin mudah, (Maria Imaculada Freitas Belo,2019) namun apabila ada masalah komunikasi di dalam perusahaan bisa berujung pada sebuah konflik, konflik yang timbul dikarnakan karywan memiliki masalah personal, kurang mau mendengarkan dan salah presepsi (Ajma As'ad.,2018) apabila itu terjadi akan berdampak pada produktivitas menurun, efesiensi yang rendah, kurangnya inovasi , dan menurun semangat kerja (Amanda carolina,2018). komunikasi yang efektif di tempat kerja akan memainkan peran penting, ketika para pemimpin diperusahaan atau di departemen dapat berkomunikasi secara efektif dengan bawanahya atau anak buah nya maka pesan yang akan diterima dengan baik, karna komunikasi efektif memiliki peran penting yang bisa meningkatkan produktifitas, mengatasi konfik, membentuk suasana kerja yang kondusif (sugara,2020) apabila itu terjadi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan selaras dengan penelitian (petrus tumade *at all.*, 2019). Dimana dengan rendah nya konfik yang terjadi diperusahaan akan meningkatkan semagat kerja yang mana secara langsung juga dapat memperbaiki kinerja karyawan menjadi lebih baik

H4 : Komunikasi kerja berpengaruh terhadap semanagt karyawan

H5: komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja



Gambar 1. Kerangka konsep

Pengembangan model yang memunculkan hipotesis, memunculkan penelitian dimana terdapat pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, serta semangat kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan untuk menjawab gap penelitian terdahulu bahwa kompensasi tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan Pada model penelitian ini ditambahkan variabel semangat kerja menjadi hal yang paling memungkinkan digunakan untuk mengetahui sekaligus menjembatani gap penelitian tersebut. Adapun setiap indikator

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| Variabel | indikator | skala |
|--|---|-------|
| Kompensasi (Hasibuan ,2016) | <ol style="list-style-type: none">1. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku2. Menerima gaji tepat waktu3. Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan4. Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan perjanjian5. Tunjangan yang di terima dapat memenuhi kebutuhan hidup | 1-5 |
| Komunikasi (Ajma As'ad.,2018) | <ol style="list-style-type: none">1. Mendapat pendidikan/pelatihan mengenai komunikasi2. Menerima instruksi dengan baik3. Memberikan saran dengan tepat saat berkerja4. Bersedia menerima kritik dengan baik saat berkomunikasi | 1-5 |
| Kinerja (Bintoro 2017:153) | <ol style="list-style-type: none">1. Hasil kerja memenuhi persyaratan atau standart kerja2. Menyelesaikan tugas tepat waktu3. Mempunyai inisiatif bekerja tanpa menunggu perintah atasan4. Menyelesaikan pekerjaan melebihi target5. Melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat | 1-5 |
| Semangat kerja (Danang Ersanto 2015:4) | <ol style="list-style-type: none">1. Tergerak untuk bekerja sesuai dengan target2. Giat bekerja karena lingkungan kerja nyaman3. Tergerak untuk mendapat pujian atau reward dari pimpinan4. Tidak merasa bosan terhadap pekerjaan saya saat ini | 1-5 |

2.2. Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan selama 2 bulan yaitu bulan November dan Desember 2021 di PT Graha Kerindo. Data diperoleh dari jawaban kuesioner yang dilakukan oleh 50 orang karyawan PT.Graha kerindo sebagai sampel penelitian.

2.3. Metode Analisis

Langkah-langkah menganalisa data yang masuk, peneliti menggunakan software Smart PLS 3.0, hal ini dilakukan karena jumlah Respondennya dari 50 di PT. Graha Kerindo Utama. Langkah pertama dengan melakukan pengujian validitas data, reliabilitas data, uji Model dan Uji Hipotesis. Pada langkah pengujian validitas data menjadi keharusan sebelum dilakukan pengujian selanjutnya, karena peneliti harus menguji terlebih dahulu, apakah alat ukurnya sudah sesuai dengan hal yang akan diuji, ketepatan alat ukur menjadi hal kunci akan keberhasilan pengujian.Langkah selanjutnya dengan pengujian Reliabilitas data untuk menguji konsistensi alat yang digunakan, konsisten atau tidak jika dilakukan pengulangan di waktu atau tempat yang lain, atau sejauh mana alat itu dapat dipercaya dan diandalkan. Pengujian validitas dan reliabilitas data dengan software Smart PLS 3. Validitas data menggunakan critical value Outer Loading 0,7 dengan dan AVE 0,6.

Pengujian reliabilitas data dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Reliabilitas harus menghasilkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0.70. (Priyanto, 2016). Langkah selanjutnya jika data yang diuji sudah valid dan reliabel, adalah melakukan pengujian konstruksi. Pada pengujian ini peneliti melihat nilai R-Square, dimana nilai R-Square nilainya adalah 0.2 yang dilihat dari variabel keterikatan kerja dan keinginan tinggal. Jika nilai R-Squarenya 0.2 maka konstruksi model ini sudah benar, baru dapat dilakukan pengujian Hipotesis dengan menggunakan nilai estimate dan p-value. Pengujian hipotesis dengan uji t yaitu dengan melihat nilai koefisien dengan nilai signifikansi 0.05. Nilai probabilitas $t > 0.05$ maka tidak signifikan, sedangkan nilai probabilitas $t < 0.05$ maka signifikan (Kemie dan Purba, 2019).

3. Hasil

3.1. Responden

Tabel 2. Data Responden

| Karakteristik | Jumlah | Persen |
|----------------------|--------|--------|
| <i>Jenis Kelamin</i> | | |
| - Perempuan | 25 | 50% |
| - Laki-laki | 25 | 50% |
| <i>Usia</i> | | |
| - Dibawah 25 tahun | 22 | 42% |
| - Diatas 25 tahun | 28 | 58% |

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2021

3.2. Pengujian Instrumen

Tabel 3. Uji validitas data

| Variabel dan Indikator | Outer Loading | AVE | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|--|---------------|-------|------------------|-----------------------|
| Kompensasi | | 0,915 | 0,895 | 0,923 |
| - Perusahaan sudah memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan standart yang berlaku | 0,874 | | | |
| - Saya menerima gaji tepat waktu | 0,725 | | | |
| - Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan | 0,860 | | | |
| - Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan perjanjian | 0,911 | | | |
| - Tunjangan yang di terima dapat memenuhi kebutuhan hidup | 0,820 | | | |
| Komunikasi | | 0,915 | 0,908 | 0,928 |
| - Mendapat diklat mengenai komunikasi | 0,881 | | | |
| - Menerima instruksi dengan baik | 0,749 | | | |
| - Memberikan saran dengan tepat saat berkerja | 0,954 | | | |
| - Bersedia menerima kritik dengan baik saat berkomunikasi | 0,901 | | | |
| Kinerja | | 0,894 | 0,890 | 0,919 |
| - Hasil kerja karyawan memenuhi persyaratan atau standart kerja | 0,799 | | | |
| - Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu | 0,880 | | | |
| - Karyawan mempunyai inisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan | 0,804 | | | |
| - Karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target | 0,822 | | | |
| - Karyawan melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat | 0,859 | | | |
| Semangat | | 0,861 | 0,842 | 0,895 |
| - Saya tergerak untuk bekerja sesuai dengan target | 0,782 | | | |
| - Saya giat bekerja karena lingkungan kerja nyaman | 0,837 | | | |
| - Saya tergerak untuk mendapat pujian atau reward dari pimpinan | 0,925 | | | |
| - Saya tidak merasa bosan terhadap pekerjaan saya saat ini | 0,745 | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan smartpls.3, 2021

Tabel 3 menunjukkan seluruh instrumen telah valid dan reliabel atau dapat diandalkan atau konsisten. Valid karena outer loading pada seluruh indikator lebih besar dari atau mendekati 0,7 dan AVE pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Reliabilitas terpenuhi karena cronbach’s alpha dan composite reliability pada setiap variabel telah lebih besar dari 0,7

3.3. Uji Konstruk Model

Tabel 4 menunjukkan Outer Loading - R Square lebih besar atau sama dengan 0.200 untuk tiap variabel yang dipengaruhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang terbentuk dikategorikan model baik.

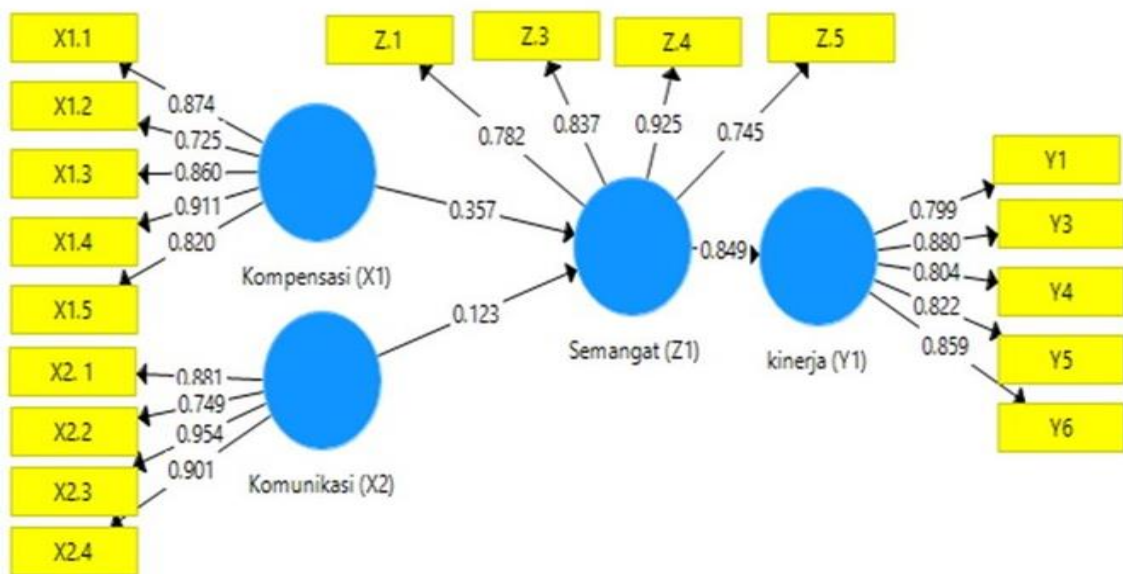
Tabel 4. Uji Model

| Variabel Endogen | R Square | Kategori |
|------------------|----------|-------------|
| Semangat | 0,361 | Baik |
| Kinerja | 0,722 | Sangat baik |

Sumber: Pengolahan Smart PLS 3 (2021)

Model penelitian memiliki nilai R square yang tinggi atau dalam kategori baik dan sangat baik. Semangat kerja memiliki R square 0,361 atau dalam kategori yang moderate sedangkan kinerja memiliki R square 0,772 dalam kategori baik.

3.4. Uji Hipotesis



Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Gambar 2. Hasil Analisis

Tabel 5. Estimasi

| Jalur | Jenis | Estimasi | P Value | t | Keterangan |
|---------------------------------|----------|----------|---------|-------|------------------------|
| Semangat → Kinerja | langsung | 0,302 | 0,000 | 6,035 | signifikan H1 diterima |
| Kompensasi → Semangat | langsung | 0,326 | 0,009 | 3,634 | signifikan H2 diterima |
| Kompensasi → Semangat → Kinerja | tdk | 0,402 | 0,000 | 3,548 | signifikan H3 diterima |
| Komunikasi → Semangat | langsung | 0,421 | 0,002 | 3,537 | signifikan H4 diterima |
| Komunikasi → Semangat → Kinerja | tdk | 0,311 | 0,000 | 4,606 | signifikan H5 diterima |

Sumber: Pengolahan Samrt PLS 3 (2021)

Tabel 5 menampilkan keterkaitan antar variabel dalam model. Semangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempengaruhi terhadap semangat kerja, kompensasi mempengaruhi terhadap semangat kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi mempengaruhi terhadap semangat kerja, komunikasi mempengaruhi terhadap semangat kerja secara tidak langsung mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefien 0,302 semangat terbentuk apabila karyawan merasa mendapatkan hak hak nya di perusahaan yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan sebelumnya (Hasanudin,2019) yang menyatakan bahwa semangat kerja mempengaruhi kinerja secara positif. Semangat kerja semakin tinggi manakala atasan atau pimpinan memberikan pujian atau reward atas hasil kerja karyawan yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja karena bekerja dilingkungan yang baik aman membuat hasil kerja karyawan semakin baik (Edward ,2020).

4.2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja serta semangat karyawan

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat dengan nilai koefien 0,326 , pemberian insentif dan tunjangan yang baik akan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan , hasil temuan ini sejalan dengan penelitian (setya indriyanto,2021) yang menyatakan bahawa komepensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat karyawan, hal ini dikarnakan dengan kompempensasi diberikan secara rutin kepada karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan

Dan kompensasi juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja yang di mediasi semangat kerja dengan nilai koefien sebesar 0,420 namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (meiindrawati *et al.*, 2019). Yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja meskipun semangat mempengaruhi kinerja karyawan, namun penelitian ini sejalan (Wisobroto & Prihatsanti, 2017). Dimana kompensasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja.

4.3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja serta semangat karyawan

Komunikasi mempengaruhi semangat kerja dengan nilai koefisien 0,421, komunikasi juga mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja yang memiliki keterikatan terhadap semangat kerja dengan nilai koefisien 0,311, komunikasi baik dan terbuka antar sesama karyawan maupun atasan dapat membantu karyawan dalam pekerjaan, komunikasi yang baik biasa membantu karyawan menerima kritikan dan saran yang mana juga dapat meningkatkan semangat kerja

Penelitian ini perkuat dengan penelitian (Maria Imaculada Freitas Belo,2019) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hal ini dikarenakan komunikasi yang terbuka dapat membantu meningkatkan produktifitas, karyawan juga dapat berbagi ide yang berkaitan dengan tugas pekerjaan mereka sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Amanda Carolina,2018) yang menyatakan melalui komunikasi mampu menumbuhkan ikatan tim menjadi lebih baik dan semakin dekat dengan satu sama lain sehingga dapat meningkatkan kinerja melalui semangat kerja karyawan.

5. Kesimpulan

Kompensasi dan komunikasi mempengaruhi di PT. Graha Kerindo utama dengan adanya Semangat kerja sebagai mediasi berpengaruh secara tidak langsung pada kinerja karyawan, kompensasi ini dapat dilihat dikarenakan perusahaan tidak memberikan sepenuhnya hak-hak yang harus didapatkan karyawan sehingga karyawan memiliki kinerja yang rendah, sedang komunikasi karyawan di Pt. Graha kerindo cukup baik, komunikasi yang lancar akan membuat hubungan antara sesama karyawan atau atasan menjadi lebih dekat dan kompak hal itu pun dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik,

PT. Graha kerindo utama hendaknya memberikan kompensasi yang saat ini dinilai masih kurang, bagi karyawan tunjangan, insentive sangat penting karena, apabila itu diberikan secara baik tentu akan meningkatkan kinerja, dan komunikasi antar karyawan dan pimpinan cukup baik perlu di tingkatkan, agar terhindar dari konflik kerja yang mana dapat menurunkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- As'ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pusat Penerbitan dan Publikasi Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia*, vol 1. no.1, Hal.162-182.
- Safitri Pohan, M. I. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Semangat Kerja Pegawai dinas pendidikan kota Ambon. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol 3 no 1, 33-42.
- Berelson. (1965). *content analysis in communication research*. new york: Free Press.
- Charisa Qudsi, W. (2018). Penagruh Koeviktas Kelompok dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, vol 5 no2, Hal .1-12.
- hasibuan, Malayu s.p. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Meiindrawati, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Dinas Perternakan Dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, vol 3 no 4, 455-470.
- Lakoy1, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Arya duta MANADO. *Jurnal EMBA*, vol. 3 no 3, Hal.981-991.
- Mochamad Risqon, D. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, vol 13. no.1, (35 - 43).
- Purwanto S. Katidjan, S. P. (2017). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII no 3, 429 - 446.
- Putra1, I. P. (2016). Pengaruh Kompentensi, Kompensai Finansial dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Take Japanese Restoran Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol 5 no 1, Hal. 260-292.
- setya indriyanto, L. P. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Prusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, vol 4.no 1, 131-142.
- Sugara. (2020). Pengaruh komunikasi,Motivasi,dan lingkungan kerja, semangat kerja karyawan,UD Sukri dana abadi ponorogo. *jurnal ekonomi manajemen dan akutansi*, vol 4 no 4, hal 1-7.
- Thomas Bateman, S. A. (2009). *Managemen Leading & Collaborating in a Competitive Word*. jakarta: salemba empat.
- Tumade, J. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Egektifitas Komunikasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V PT. Pegadaian (PERSERO) MANADO. *Jurnal EMBA*, vol 2. no 4, Hal. 1-12.
- Yahyo1, H. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja. *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC*, vol 4 no 5, hal. 1-12.

Yuniar Sari Ratna Puri, R. H. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol 8 no 3, 117-123.