

Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Kustini¹, Vricillia Jihan Maridha²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
kustini.ma@upnjatim.ac.id¹⁾

ARTICLE INFO

Article history:
Received 16 Maret
2023
Received in Revised 30
April 2023
Accepted 30 April 2023

Keyword's :
Compensation,
Employee
Performance,
Interpersonal
Communication, Work
Spirit

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the compensation model and interpersonal communication on the performance of CV Rizky Trans Jaya employees through morale. Work spirit which is still indicated to be low is a problem for CV Rizky Trans Jaya. The population in this study were all truck drivers who were employees of CV Rizky Jaya Trans and a sample of 36 people. This study uses the method of distributing questionnaires in the form of a questionnaire as a data collection method and using Smart PLS as a data analysis tool. The results of this study found that compensation has a positive but not significant effect on work morale, interpersonal communication has a positive and significant effect on work morale, compensation has a positive but not significant effect on employee performance, interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance, morale has a positive and significant effect on employee performance, compensation through morale has a positive but not significant effect on employee performance, interpersonal communication through work morale positive and significant effect on employee performance.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari model kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan CV Rizky Trans Jaya melalui semangat kerja. Semangat kerja yang masih berindikasikan rendah menjadi permasalahan dari CV Rizky Trans Jaya. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh supir truk yang merupakan karyawan CV Rizky Jaya Trans dan sampel sebanyak 36 orang. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuisioner berupa angket sebagai metode pengumpulan data dan menggunakan Smart PLS sebagai alat analisis data. Hasil dari penelitian ini didapat bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi melalui semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi interpersonal melalui semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

AKUISISI : Jurnal Akuntansi

Website : <http://www.fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JA>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

* Corresponding author. Telp.: +6281-0000-0000; fax: +0-000-000-0000.

E-mail address: kustini.ma@upnjatim.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang terjadi begitu cepat serta persaingan bisnis yang semakin ketat, menuntut perusahaan untuk terus berinovasi agar dapat tumbuh dan berkembang dalam menghadapi persaingan. Inovasi yang muncul sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia, tingginya kualitas SDM akan menentukan sejauh mana sebuah perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Untuk dapat menghasilkan output yang baik perlu diimbangi dengan pengelolaan yang maksimal, dalam pelaksanaannya keberhasilan sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang ada. Oleh sebab itu wajib bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya.

Suatu hal yang perlu diperhatikan organisasi untuk melakukan pengelolaan fungsi manajemen adalah dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi (Sukarno & Kustini, 2018). Upaya secara sukarela serta konstruktif dalam membuat suatu perubahan di organisasi, dengan pekerjaan diluar jobdesc yang diberikan guna untuk pencapaian tujuan dalam organisasi (Fajrina & Kustini, 2022). Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay et al., 2019). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi dan lingkungan kerja. Dari keenam faktor tersebut, faktor kompensasi dan faktor komunikasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling besar (Widani, 2019).

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang atau barang yang bersifat langsung maupun tidak langsung diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi dapat menimbulkan perasaan dihargai serta memacu semangat kerja karyawan, sehingga pemberian kompensasi harus benar-benar diperhatikan (Noor et al., 2020). Dalam pemberian kompensasi di CV Rizky Jaya Trans terkadang mengalami keterlambatan dan besaran gaji tidak sesuai standart, selain itu pihak perusahaan tidak memberikan bonus apapun terhadap karyawan yang aktif dan teladan.

Faktor selanjutnya yang perlu diperhatikan perusahaan adalah komunikasi interpersonal karyawan. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antar individu yang memiliki hubungan interpersonal

atau kelompok kecil yang intim, misalnya saja ayah dan anak, saudara, sepasang kekasih, sahabat, bos dan pegawainya (Afrilia et al., 2020). Komunikasi interpersonal yang terjadi di CV Rizky Jaya Trans tidak berjalan dengan baik, dimana beberapa karyawan kurang tanggap serta enggan memberikan respon terhadap sesama rekan kerja dan cenderung mementingkan diri sendiri. Kondisi ini terjadi karena tidak adanya koordinasi antar rekan kerja yang dapat menimbulkan kesalahan dan perbedaan pemahaman informasi yang diterima karyawan.

Perusahaan jasa pengiriman kargo (*freight forwarding*) berlomba-lomba menawarkan kemudahan. Salah satu perusahaan yang menawarkan banyak kemudahan serta harga yang relatif rendah adalah CV Rizky Jaya Trans. Perusahaan ini merupakan perusahaan jasa ekspedisi khusus armada truk yang berada di kota Gresik dan telah memiliki pengalaman lebih dari 15 tahun dalam bidang *freight forwarding*. Bidang jasa logistik yang dijalankan CV Rizky Jaya Trans saat ini fokus pada pengiriman barang bermuatan berat seperti coil dan material gorong-gorong. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan diketahui bahwa banyak barang yang mengalami keterlambatan pengiriman. Jenis keterlambatan diklasifikasikan menjadi tiga yaitu *delayed cargo* dimana keterlambatan pengiriman barang disebabkan oleh supir. *Delayed document* merupakan keterlambatan yang disebabkan oleh kurangnya kelengkapan dokumen dari klien untuk menunjang pengiriman barang. Selanjutnya *missing cargo* dimana kegagalan pengiriman barang sepenuhnya disebabkan oleh supir CV. Rizky Jaya Trans.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja (Suwanto et al., 2019). Semakin tinggi semangat kerja seseorang maka akan semakin tinggi kinerjanya. Semangat kerja dapat diukur dengan menggunakan tingkat absensi (Paramarta et al., n.d.). Diketahui persentase absensi terus naik, hal mengartikan bahwa semangat kerja karyawan CV. Rizky Jaya Trans terus menurun. Penurunan semangat kerja karyawan terparah terjadi pada sepanjang tahun 2021 hingga mencapai 39,1%. Menurut ketentuan perusahaan jika tingkat absensi lebih dari 15% maka absensi karyawan dinyatakan tidak baik. Tingginya tingkat absensi karyawan dikarenakan sebagian besar supir sering datang terlambat bahkan tidak jarang dari mereka yang memilih mangkir tanpa izin dan sebab yang jelas. Berdasarkan data tersebut mengindikasikan adanya masalah pada semangat kerja karyawan CV Rizky Jaya Trans.

Berdasarkan data fenomena yang telah dijabarkan oleh penulis, maka tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis apakah kompensasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV Rizky Jaya Trans, untuk menganalisis apakah kompensasi, komunikasi interpersonal serta semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Rizky Jaya Trans, juga untuk menganalisis apakah kompensasi serta komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

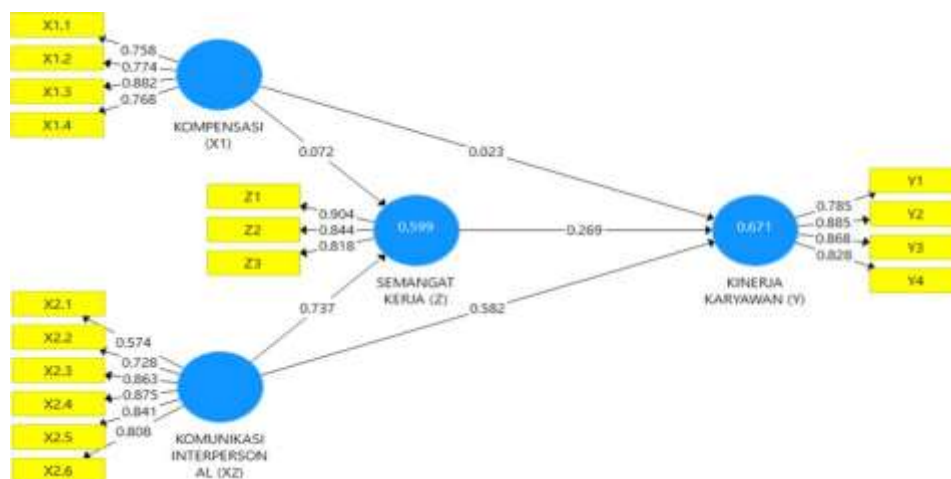
melalui semangat kerja pada CV Rizky Jaya Trans.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan untuk melaksanakan penelitian ini ialah dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh supir truk yang merupakan karyawan CV Rizky Jaya Trans sebanyak 36 orang. Perolehan data didapatkan dari kuesioner metode survei melalui angket, dimana berisi beberapa pernyataan terkait dengan penelitian. Metode analisis data penelitian ini adalah dengan metode PLS (Partial Least Square) dengan SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut hasil kuesioner dari 36 responden yang sudah disebar, diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini keseluruhan adalah laki-laki yaitu sebanyak 36 orang atau 100%, dan latar belakang pendidikan responden adalah SMA/SMK sebanyak 20 orang atau 56%, kemudian responden yang berpendidikan SMP berjumlah 9 orang atau 25%, responden yang berpendidikan SD berjumlah 5 orang atau 14% dan yang tidak bersekolah berjumlah 2 orang atau 5%.



Sumber : Data diolah penulis (2022)

Gambar 1. *Outer Model*

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.

Tabel 1. Outer Loadings

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- KOMPENSASI (X1)	0,758	0,747	0,069	11,006	0,000
X1.2 <- KOMPENSASI (X1)	0,774	0,766	0,063	12,192	0,000
X1.3 <- KOMPENSASI (X1)	0,882	0,880	0,032	27,505	0,000
X1.4 <- KOMPENSASI (X1)	0,768	0,771	0,048	15,992	0,000
X2.1 <- KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)	0,574	0,570	0,076	7,542	0,000
X2.2 <- KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)	0,728	0,722	0,062	11,828	0,000
X2.3 <- KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)	0,863	0,863	0,032	26,582	0,000
X2.4 <- KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)	0,875	0,876	0,027	32,729	0,000
X2.5 <- KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)	0,841	0,842	0,037	22,591	0,000
X2.6 <- KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)	0,808	0,806	0,057	14,289	0,000
Y1 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,785	0,781	0,040	19,411	0,000
Y2 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,885	0,887	0,024	36,264	0,000
Y3 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,868	0,867	0,041	21,245	0,000
Y4 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,828	0,829	0,033	25,009	0,000
Z1 <- SEMANGAT KERJA (Z)	0,904	0,903	0,022	41,714	0,000
Z2 <- SEMANGAT KERJA (Z)	0,844	0,847	0,029	29,302	0,000
Z3 <- SEMANGAT KERJA (Z)	0,818	0,813	0,062	13,185	0,000

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan pada tabel *outer loading* di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Kompensasi, Komunikasi Interpersonal, Semangat Kerja, dan Kinerja Karyawan, menunjukkan *factor loading* (original sample) lebih besar dari 0,50 atau signifikan (Nilai T- Statistic lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96) atau P-Values lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen vailidity* atau validitasnya baik.

Tabel 2. Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja Karyawan (Y)	0,907
Kompensasi (X1)	0,874
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,906
Semangat Kerja (Z)	0,892

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Kompensasi sebesar 0,874, Komunikasi Interpersonal sebesar 0,906, Semangat Kerja sebesar 0,892, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,907, keempat variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliable.

Tabel 3. R Square

	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,671
Semangat Kerja (Z)	0,599

Nilai R2 Semangat Kerja = 0,599 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Semangat Kerja yang dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal sebesar 59,9% Sedangkan sisannya sebesar 40,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kemudian berikutnya nilai R2 Kinerja Karyawan = 0,671 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas Kompensasi, Komunikasi Interpersonal dan Semangat Kerja dengan varian sebesar 67,1% sedangkan sisannya sebesar 32,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X1) -> Semangat Kerja (Z)	0,072	0,065	0,093	0,774	0,439
Komunikasi Interpersonal(X2) -> Semangat Kerja (Z)	0,737	0,746	0,085	8,671	0,000
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,023	0,029	0,074	0,310	0,757
Komunikasi Interpersonal(X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,582	0,580	0,129	4,516	0,000
Semangat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,269	0,269	0,116	2,326	0,020

Sumber : Data diolah Penulis (2022)

Dari tabel 6 diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa :

H₁: Variabel kompensasi (X₁) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Z) pada CV Rizky Jaya Trans tidak dapat diterima, dengan P-values sebesar 0,439 > 005, maka hasilnya Non Signifikan (positif).

H₂: Variabel komunikasi interpersonal (X₂) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Z) pada CV Rizky Jaya Trans dapat diterima, dengan P- values sebesar 0,000 < 0,05, maka hasilnya Signifikan (positif).

H₃: Variabel kompensasi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Rizky Jaya Trans tidak dapat diterima, dengan P- values sebesar 0,757 > 0,05, maka hasilnya Non Signifikan (positif).

H₄: Variabel komunikasi interpersonal (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Rizky Jaya Trans dapat diterima, dengan P- values sebesar 0,000 < 0,05, maka hasilnya Signifikan (positif).

H₅: Variabel semangat kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Rizky Jaya Trans dapat diterima, dengan P- values sebesar 0,000 < 0,05, maka hasilnya Signifikan (positif).

Tabel 5. Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X1) -> Semangat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,019	0,015	0,026	0,752	0,452
Komunikasi Interpersonal (X2) -> Semangat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,199	0,204	0,096	2,061	0,040

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Dari tabel 7 diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa :

H₆: Variabel Kompensasi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) melalui semangat kerja (Z) pada CV Rizky Jaya Trans dapat diterima, dengan P-values sebesar 0,452 > 0,05, maka hasilnya Non Signifikan (positif).

H₇: Variabel Komunikasi interpersonal (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) melalui semangat kerja (Z) pada CV Rizky Jaya Trans dapat diterima, dengan P- values sebesar 05040 < 0,05, maka hasilnya Signifikan (positif).

Pengaruh Kompensasi (X₁) Terhadap Semangat Kerja (Z)

Berlandaskan hasil penelitian yang diperoleh pada riset yang telah dilakukan didapati hasil variabel kompensasi memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif terhadap semangat kerja pada CV Rizky Jaya Trans tidak dapat diterima, maka dikatakan non signifikan (positif). Artinya meskipun perusahaan menaikkan jumlah kompensasi hal tersebut tidak akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danti (2015), yang mana memiliki hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Octaviani & Suana (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X₂) Terhadap Semangat Kerja (Z)

Berlandaskan hasil penelitian yang diperoleh pada riset yang telah dilakukan didapati hasil sejalan terhadap hipotesis yang peneliti ajukan bahwa komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja di CV Rizky Jaya Trans dapat diterima, maka dikatakan signifikan (positif). Yang artinya komunikasi interpersonal mempunyai kontribusi untuk meningkatkan semangat kerja. Komunikasi interpersonal dan semangat kerja memiliki hubungan yang kuat, semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin antar rekan kerja maka akan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Penjelasan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al. (2021) dan Perwira (2020), bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil penelitian yang diperoleh pada riset yang telah dilakukan, didapati hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa variabel kompensasi memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada CV Rizky Jaya Trans tidak dapat diterima, maka dikatakan non signifikan (positif). Yang mengartikan bahwa kompensasi berkemungkinan tidak memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang selayaknya mereka dapatkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir & Zainuri (2018) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni et al. (2021), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil penelitian yang diperoleh pada riset yang telah dilakukan, didapati hasil variabel komunikasi interpersonal memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada CV Rizky Jaya Trans dapat diterima, maka dikatakan signifikan (positif). Yang artinya komunikasi yang baik memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang lebih baik serta meningkatkan hubungan interpersonal antara seluruh karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh No (2018) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil penelitian yang diperoleh pada riset yang telah dilakukan, didapati hasil variabel semangat kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada CV Rizky Jaya Trans dapat diterima maka dikatakan signifikan (positif). Dimana mengartikan semangat kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat kepada kinerja karyawan, jika karyawan memiliki semangat tinggi dalam bekerja maka target pekerjaan akan terselesaikan dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat Ighfirlana et al. (2022) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syuhada & Amelia (2021) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Semangat Kerja (Z)

Berlandaskan hasil penelitian yang diperoleh pada riset yang telah dilakukan, didapati hasil variabel kompensasi memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada CV Rizky Jaya Trans tidak dapat diterima maka dikatakan non signifikan (positif). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semangat kerja tidak terbukti menjadi mediasi (intervening) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Yang artinya meskipun kompensasi dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam kerja, bukan berarti kompensasi juga dapat memicu naiknya kinerja karyawan, karena karyawan merasa kompensasi adalah hak yang wajib mereka terima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yahyo et al. (2013) dan Aksa et al. (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arismunandar & Khair (2020) dan Siagian & Khair (2018) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Semangat Kerja (Z)

Berlandaskan hasil penelitian yang diperoleh pada riset yang telah dilakukan, didapati hasil variable Komunikasi interpersonal memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan melalui semangat kerja pada CV Rizky Jaya Trans dapat diterima, maka dapat dikatakan signifikan (positif) Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa, semangat kerja terbukti menjadi mediasi (intervening) antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Jika komunikasi interpersonal antar karyawan berjalan dengan baik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan berdampak terhadap pencapaian kinerja karyawan secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astari et al. (2022) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja melalui semangat kerja pada CV Rizky Jaya Trans dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Pada riset ini kompensasi tidak dapat berdiri sendiri guna memberikan suatu imbas pengaruh kepada semangat kerja pada CV Rizky Jaya Trans. Artinya kompensasi tidak memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh kepada semangat kerja pada CV Rizky Jaya Trans. Untuk Komunikasi Interpersonal memiliki potensi untuk mempengaruhi disiplin kerja agar semakin maksimal. Artinya komunikasi interpersonal memperlihatkan suatu pengaruh yang positif kepada semangat kerja. Untuk Kompensasi tidak berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan tanpa dorongan variabel lain. Artinya kompensasi tidak memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh kepada kinerja karyawan di CV Rizky Jaya Trans. Lalu Komunikasi interpersonal memiliki kontribusi untuk menimbulkan suatu peningkatan terhadap kinerja karyawan, semakin baik komunikasi interpersonal antar karyawan tentunya kinerja karyawan juga dapat meningkat. Artinya komunikasi interpersonal memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di CV Rizky Jaya Trans. Untuk Semangat kerja berpotensi dalam memberikan suatu imbas pengaruh kepada kinerja karyawan, semakin tinggi semangat kerja maka kinerja karyawan tentunya kinerja karyawan mengalami peningkatan. Artinya semangat kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan di CV Rizky Jaya Trans. Juga Semangat kerja tidak memediasi antara kompensasi kepada kinerja.

Mengartikan kompensasi tidak memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh kepada kinerja karyawan melalui semangat kerja pada CV Rizky Jaya Trans. Serta Semangat kerja mampu memediasi

antara komunikasi interpersonal kepada kinerja karyawan. Artinya komunikasi interpersonal memperlihatkan timbunya suatu pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan melalui semangat kerja pada CV Rizky Jaya Trans. Pihak CV Rizky Jaya Trans perlu memperhatikan perihal pemberian kompensasi yang masih dirasa kurang sesuai dengan standart dimana hal tersebut perlu diperhatikan. Apabila gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diterima oleh karyawan dirasa sudah sesuai standart, maka karyawan akan memiliki rasa semangat kerja yang baik dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan pihak CV Rizky Jaya Trans perlu memperhatikan perihal komunikasi interpersonal pada manajemen interaksi yang mana hubungan antar karyawan dengan karyawan yang saling mendengarkan ide atau gagasan dan pendapat yang kurang baik. Dengan manajemen interaksi yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja dan memberikan semangat untuk bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, A. M., Arifina, A. S., & Rumah, P. P. (2020). *Buku Ajar Komunikasi Interpersonal*. Penerbit Pustaka Rumah C1nta.
- Aksa, Y. D. T. S., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 84–92.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Astari, A., Ramadhan, A. R., & Sapruwan, M. (2022). Kompensasi dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Semangat Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(01), 31–42.
- Danti, F. P. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)*. Brawijaya University.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Fajrina, A. N., & Kustini, K. (2022). DAMPAK MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. PUMA LOGISTICS INTERNATIONAL. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 220–226.
- Hasibuan, M. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi aksara.
- Ighfirlana, I., Arifin, R., & ABS, M. K. (2022). Peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variable Intervening Dimasa

- Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(07).
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36.
- No, J. G. P. (2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education Vol*, 6(2), 143–155.
- Noor, A. A. R., Ampauleng, A., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 173–183.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115.
- Paramarta, H. V., Kosasih, M. M., Sunarsi, D., & MM, Ch. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Perwira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cinema XXI di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(1), 98–105.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sukarno, G., & Kustini, K. (2018). Pemicu Kinerja Karyawan Perbankan Melalui Penguatan Knowledge Management Dan Budaya Kerja. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(4), 462–472.
- Suwantono, A., Indrawati, M., & Hidayat, H. (2019). Analisis Kompetensi Guru Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Semangat Kerja Di Smk Negeri 2 Bojonegoro. *E-Jurnal Mitra Pendidikan*, 3(5), 670–685.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, Wahyuni, N. K. S., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(2), 522–529.
- Widani, N. L. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 24–33.
- Yahyo, Y., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.