

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANANDA PERKASA MULIA TANGERANG SELATAN

M. Yusuf^{1*}, Muhammad Ramdhan², Muh. Arief Noor³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Indonesia

Email: 1moch.yusuf.saidi@gamil.com , 2ramdhan@stieganasha.ac.id , 3ariefnoor@stieganasha.ac.id

^{*)} Corresponding Author

Abstract

Received: 02 Februari 2026

Revised: 10 Maret 2026

Accepted: 30 Maret 2026

Published online:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia. Keaslian penelitian ini terletak pada upaya mengidentifikasi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan melalui pengujian pengaruh parsial dan simultan antara komunikasi dan kompensasi dalam satu konteks organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,410 dan tingkat signifikansi 0,000. Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,603 dan signifikansi 0,000. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 33,156 dan signifikansi 0,000. Namun, secara parsial hanya kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,585 menunjukkan bahwa 58,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan kompensasi. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya optimalisasi sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dengan tetap didukung oleh komunikasi organisasi yang efektif.

Keywords:

Komunikasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

INTRODUCTION

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam praktik bisnis, khususnya dalam pola transaksi dan strategi pemasaran. Transformasi dari transaksi konvensional menuju transaksi digital memungkinkan proses jual beli dilakukan tanpa batasan ruang dan waktu (Putri, 2024). Kondisi ini memberikan efisiensi operasional bagi pelaku usaha, seperti penghematan biaya sewa tempat usaha dan perluasan jangkauan pasar. Namun, di tengah kemudahan tersebut, persaingan bisnis digital menjadi semakin kompetitif sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki strategi yang adaptif dan berkelanjutan agar mampu mempertahankan pangsa pasar (Abdullah et al., 2025).

Dalam menghadapi dinamika persaingan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan kualitas layanan dan daya saing perusahaan (Armadani & Ali, 2025). Optimalisasi kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan sistem kompensasi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, terbukti mampu meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, dan produktivitas karyawan (Aliya & Ardila, 2024).

Selain lingkungan kerja, komunikasi organisasi memegang peranan penting dalam memastikan kelancaran koordinasi dan pencapaian tujuan kerja. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan mendorong terciptanya kejelasan tugas, kesamaan persepsi, serta pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Penelitian (Heriyanto et al., 2025) menegaskan bahwa efektivitas manajemen organisasi tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga pada kualitas komunikasi dan koordinasi antarindividu maupun antarunit kerja. Komunikasi yang terbuka dan dua arah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Di samping komunikasi, kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. (Pratiwi, 2025) menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tuntutan pekerjaan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas, terutama pada industri berbasis kreativitas dan target seperti digital marketing. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi berpotensi menurunkan kinerja dan meningkatkan tingkat turnover karyawan (Simorangkir, 2025).

PT Ananda Perkasa Mulia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan digital marketing dengan berbagai divisi strategis, seperti creative, campaign strategist, client servicing, content, dan performance analysis. Dalam beberapa periode terakhir, perusahaan menghadapi tantangan internal berupa penurunan kinerja tim kreatif dan strategi yang ditandai dengan keterlambatan eksekusi kampanye serta meningkatnya keluhan klien. (Wachid Hidayanto, 2023) kondisi ini menimbulkan risiko terhadap kualitas layanan, retensi klien, dan reputasi perusahaan.

Berdasarkan survei internal tahun 2024, hanya 55% karyawan yang menyatakan bahwa komunikasi antar departemen berjalan dengan baik. Permasalahan utama yang muncul meliputi kurangnya kejelasan pembagian tugas, koordinasi yang tidak optimal, serta lambatnya pengambilan keputusan akibat birokrasi internal. Di sisi lain, (Estede et al., 2025) sistem

kompensasi juga menjadi perhatian serius, di mana sebagian besar karyawan menilai insentif yang diterima belum sebanding dengan beban kerja dan tekanan tinggi di industri digital marketing. Hasil exit interview menunjukkan bahwa 62% karyawan yang mengundurkan diri pada triwulan pertama tahun 2024 menyebutkan kompensasi sebagai alasan utama.

Data evaluasi kinerja dan tingkat kepuasan kompensasi karyawan menunjukkan bahwa skor kinerja berada pada kategori sedang, dengan tingkat kepuasan kompensasi yang relatif rendah di hampir seluruh divisi. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan struktural yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara berkelanjutan (Sianturi, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja karyawan dipandang sebagai hasil dari interaksi berbagai faktor organisasi, khususnya komunikasi dan kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di era bisnis digital.

(a) Kesenjangan Penelitian

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun hasil yang diperoleh masih menunjukkan perbedaan temuan dan keterbatasan konteks penelitian. Sebagian studi menekankan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja (Sitanggang, 2024), sementara penelitian lain justru menemukan bahwa kompensasi menjadi faktor yang lebih menentukan dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan (Alfandi et al., 2025). Selain itu, (Wibowo, 2024) mayoritas penelitian terdahulu dilakukan pada sektor manufaktur, perbankan, atau instansi publik, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan karakteristik industri digital marketing yang memiliki ritme kerja cepat, tekanan target tinggi, serta ketergantungan pada kolaborasi lintas tim kreatif dan analitis. Kesenjangan lainnya terletak pada masih terbatasnya penelitian yang mengintegrasikan komunikasi dan kompensasi secara simultan dalam satu model analisis untuk menjelaskan kinerja karyawan, khususnya dengan menggunakan data empiris internal perusahaan digital. Dengan demikian, diperlukan penelitian yang mampu menjembatani perbedaan temuan tersebut serta memberikan pemahaman kontekstual yang lebih spesifik sesuai dengan dinamika industri berbasis digital.

(b) Kebaruan Penelitian

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan kontekstual dan integratif dalam menganalisis kinerja karyawan di industri digital marketing. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung menguji variabel komunikasi dan kompensasi secara terpisah atau pada sektor konvensional, penelitian ini mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan dalam konteks perusahaan jasa digital marketing yang menuntut kreativitas tinggi, koordinasi lintas divisi, dan respons cepat terhadap perubahan pasar. Selain itu, penelitian ini memanfaatkan data kinerja dan kepuasan kompensasi berbasis evaluasi internal perusahaan, sehingga mampu menangkap kondisi riil organisasi secara lebih akurat. Kebaruan lainnya adalah penekanan pada peran komunikasi antar departemen dan persepsi keadilan kompensasi sebagai faktor penentu kinerja, yang selama ini belum banyak dibahas secara mendalam dalam literatur manajemen sumber daya manusia pada industri kreatif digital.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris serta memberikan perspektif baru dalam pengelolaan SDM di era bisnis digital.

(c) Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang digital marketing. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana efektivitas komunikasi organisasi dan sistem kompensasi yang diterapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan, baik secara individual maupun kolektif. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran empiris mengenai kondisi komunikasi internal dan persepsi kompensasi karyawan sebagai dasar penyusunan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya berkontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi rujukan praktis bagi perusahaan digital dalam merancang kebijakan komunikasi dan kompensasi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi

METHODS

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai dasar dalam proses analisis. Data primer diperoleh secara langsung dari responden penelitian, yaitu seluruh karyawan PT Ananda Perkasa Mulia yang berjumlah 50 orang. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel komunikasi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yang bertujuan untuk mengukur persepsi dan penilaian responden secara kuantitatif dan objektif. Selain itu, data primer juga didukung oleh wawancara terstruktur dengan pihak manajerial untuk memperkuat pemahaman kontekstual mengenai implementasi komunikasi dan kebijakan kompensasi di perusahaan.

Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung yang relevan dengan penelitian, antara lain dokumen internal perusahaan seperti laporan kinerja karyawan, data kepegawaian dari bagian HRD, kebijakan kompensasi, serta struktur organisasi PT Ananda Perkasa Mulia. Data sekunder juga diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup buku teks, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan komunikasi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Penggunaan data sekunder bertujuan untuk memperkuat landasan teoritis serta memberikan konteks empiris dalam pembahasan hasil penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan statistik kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak statistik, seperti SPSS, yang berfungsi untuk mengolah data kuesioner secara sistematis dan akurat. Tahapan analisis data diawali dengan uji kualitas instrumen, yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha untuk menguji konsistensi internal instrumen penelitian.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel penelitian. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan nilai rata-rata, persentase, serta distribusi data, sehingga memberikan gambaran umum mengenai kondisi komunikasi, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT Ananda Perkasa Mulia.

Tahap selanjutnya adalah uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan dasar penggunaan model regresi linier berganda, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Sebagai alat analisis utama, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel komunikasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen, serta uji F untuk menguji pengaruh komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Dengan penggunaan data yang bersumber dari responden langsung dan alat analisis statistik yang tepat, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang objektif, valid, dan relevan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan komunikasi dan sistem kompensasi.

RESULT AND DISCUSSION

PT Ananda Perkasa Mulia merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang digital marketing dan layanan pemasaran berbasis teknologi, yang menyediakan berbagai jasa seperti manajemen media sosial, periklanan digital, pembuatan konten kreatif, SEO, dan pengembangan strategi kampanye digital. Perusahaan ini didukung oleh sumber daya manusia yang didominasi profesional muda dengan latar belakang pendidikan yang relatif tinggi dan struktur organisasi yang dinamis. Penelitian ini melibatkan 50 orang karyawan dari berbagai divisi dan jenjang jabatan di PT Ananda Perkasa Mulia Tangerang Selatan. Karakteristik responden menunjukkan komposisi gender yang relatif seimbang, mayoritas berusia produktif 25–30 tahun, berpendidikan Sarjana (S1), serta berada pada masa kerja awal hingga menengah. Kondisi tersebut menjadikan perusahaan ini relevan sebagai objek penelitian untuk mengkaji pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji kualitas data menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

Tabel 1
Interpretasi Uji Validitas X1

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	X1.1	0,826	0,000	Valid
2	X1.2	0,785	0,000	Valid

3	X1.3	0,818	0,000	Valid
4	X1.4	0,741	0,000	Valid
5	X1.5	0,685	0,000	Valid
6	X1.6	0,770	0,000	Valid
7	X1.7	0,732	0,000	Valid
8	X1.8	0,650	0,000	Valid

Tabel 2
Interpretasi Uji Validitas X2

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	X2.1	0,826	0,000	Valid
2	X2.2	0,866	0,000	Valid
3	X2.3	0,818	0,000	Valid
4	X2.4	0,839	0,000	Valid
5	X2.5	0,801	0,000	Valid
6	X2.6	0,707	0,000	Valid
7	X2.7	0,449	0,000	Valid
8	X2.8	0,800	0,000	Valid

Tabel 3
Interpretasi Uji Validitas Y

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Y.1	0,788	0,003	Valid
2	Y.2	0,542	0,000	Valid
3	Y.3	0,732	0,000	Valid
4	Y.4	0,685	0,000	Valid
5	Y.5	0,545	0,000	Valid
6	Y.6	0,787	0,000	Valid
7	Y.7	0,726	0,000	Valid
8	Y.8	0,796	0,000	Valid

Uji validitas pada variabel komunikasi, kompensasi, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien korelasi setiap item lebih besar dari r tabel (0,279) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

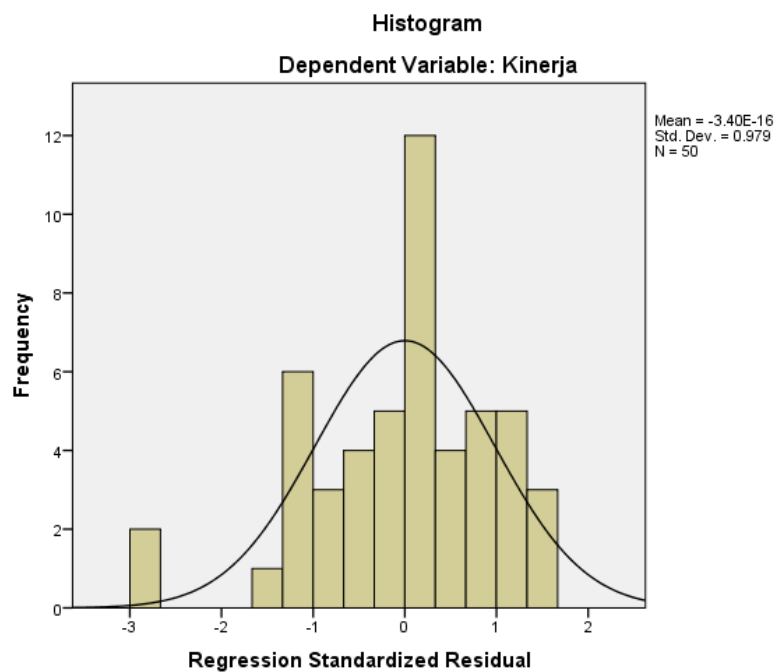
Tabel 4
Interpretasi Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Interpretasi
1	X1 (Komunikasi)	0,900	8	Sangat reliabel
2	X2 (Kompensasi)	0,900	8	Sangat reliabel
3	Y (Kinerja)	0,847	8	Sangat reliabel

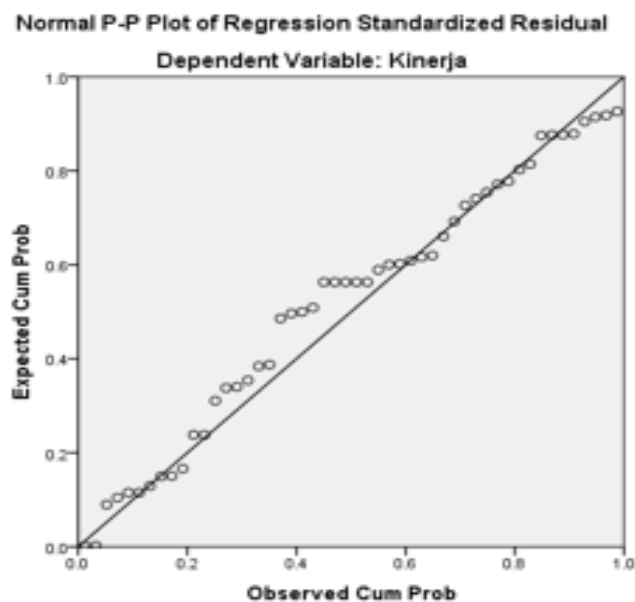
Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel komunikasi dan kompensasi sebesar 0,900, serta kinerja karyawan sebesar 0,847, yang berada di atas batas minimum 0,600. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan analisis.

Gambar 1
Histogram Uji Normalitas



Gambar 2
Histogram P-Plot



Uji normalitas melalui histogram dan Normal P-P Plot memperlihatkan pola distribusi residual yang mendekati distribusi normal.

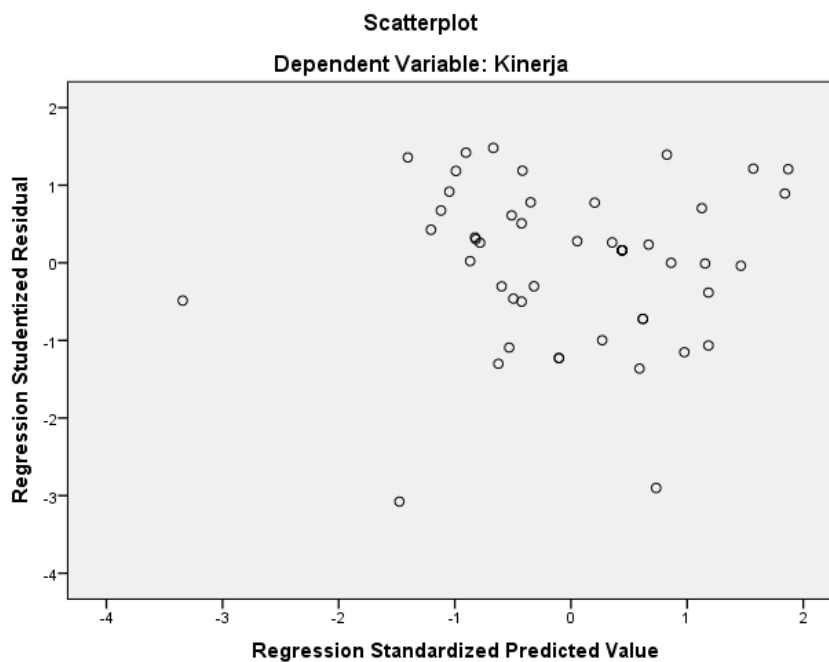
Tabel 5
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.467	2.339		4.902	.000		
Komunikasi	.100	.089	.143	1.130	.264	.551	1.815
Kompensasi	.527	.101	.662	5.228	.000	.551	1.815

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,551 dan VIF sebesar 1,815 pada masing-masing variabel independen, yang menandakan tidak adanya gejala multikolinearitas.

Gambar 3
Scatterplot



Sementara itu, uji heteroskedastisitas melalui scatterplot memperlihatkan sebaran titik residual yang acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Y

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.330	3.750

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	17.691	2.506		7.059	.000
Komunikasi	.410	.082	.587	5.017	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Kompensasi Terhadap Y

Tabel 8
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.565	3.022

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 9
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.217	2.250		5.430	.000
Kompensasi	.603	.075	.758	8.041	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Y

Tabel 10
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.568	3.013

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	602.173	2	301.087	33.156	.000 ^b
Residual	426.807	47	9.081		
Total	1028.980	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi

Tabel 12
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.467	2.339		4.902	.000
Komunikasi	.100	.089	.143	1.130	.264
Kompensasi	.527	.101	.662	5.228	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

Secara parsial, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,410 dan signifikansi 0,000, serta mampu menjelaskan 34,4% variasi kinerja. Kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,603, signifikansi 0,000, dan kontribusi penjelasan sebesar 57,4%. Secara simultan, komunikasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung 33,156 dan signifikansi 0,000, serta nilai koefisien determinasi sebesar 58,5%. Namun, dalam model regresi berganda, hanya kompensasi yang berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan komunikasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ananda Perkasa Mulia. Semakin efektif komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan maupun antar rekan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Komunikasi mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan dan berperan dalam memperjelas tugas, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi kerja. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan elemen penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kekuatan hubungan yang lebih besar dibandingkan komunikasi. Sistem kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan, khususnya dalam lingkungan kerja yang kompetitif seperti industri digital marketing.

Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Secara simultan, komunikasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ananda Perkasa Mulia, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Namun, hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara parsial hanya kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara komunikasi tidak memberikan pengaruh signifikan apabila berdiri sendiri dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja, sedangkan komunikasi akan lebih efektif apabila didukung oleh sistem kompensasi yang adil dan memadai. Dengan demikian, perusahaan perlu memprioritaskan kebijakan kompensasi tanpa mengabaikan peran komunikasi sebagai faktor pendukung kinerja.

Hasil Utama Penelitian dan Hasil Empiris penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ananda Perkasa Mulia. Model regresi linier berganda menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 58,5%, yang mengindikasikan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan kompensasi dalam proporsi yang cukup besar. Secara parsial, hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika diuji secara tunggal, dengan kontribusi penjelasan sebesar 34,4%. Kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi yang lebih besar, yaitu 57,4%. Namun demikian, ketika kedua variabel dianalisis secara bersamaan dalam satu model regresi, hanya kompensasi yang tetap menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi tidak signifikan secara parsial. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada konteks perusahaan digital marketing, sementara peran komunikasi cenderung bersifat pendukung dan tidak berdiri sendiri dalam memengaruhi kinerja.

Perbandingan Hasil Empiris dengan Studi dan Teori Sebelumnya, penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan kompensasi sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, khususnya pada lingkungan kerja yang kompetitif dan berbasis target. Temuan ini mendukung penelitian (Solihin, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, hasil penelitian ini juga mengonfirmasi temuan (Rizaly et al., 2025) yang menegaskan pentingnya komunikasi dalam

mendukung efektivitas kerja, meskipun dalam penelitian ini komunikasi tidak menjadi faktor dominan ketika diuji bersama dengan kompensasi. Perbedaan hasil parsial tersebut menunjukkan bahwa dalam industri digital marketing yang memiliki tekanan target tinggi dan ritme kerja cepat, aspek finansial dan penghargaan material menjadi pertimbangan utama karyawan dalam mengoptimalkan kinerjanya. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur sebelumnya dengan memberikan bukti empiris bahwa efektivitas komunikasi organisasi akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja apabila didukung oleh sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, khususnya dalam konteks industri kreatif digital

CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Ananda Perkasa Mulia. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dan berganda, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusinya secara parsial relatif lebih kecil dibandingkan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif tetap berperan dalam meningkatkan kinerja melalui kejelasan informasi, koordinasi kerja, dan pengurangan kesalahpahaman. Selanjutnya, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, serta menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Secara simultan, komunikasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja optimal akan lebih efektif apabila perusahaan mengelola kedua aspek tersebut secara terpadu. Dengan demikian, tujuan penelitian telah tercapai, yaitu menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan kompensasi sebagai faktor yang paling menentukan.

Berdasarkan hasil penelitian, PT Ananda Perkasa Mulia disarankan untuk memperkuat kebijakan manajemen sumber daya manusia dengan memprioritaskan perbaikan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan disesuaikan dengan beban serta kinerja karyawan, mengingat kompensasi terbukti sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem komunikasi dua arah yang terbuka dan partisipatif, sehingga karyawan merasa dilibatkan dalam proses kerja dan pengambilan keputusan, yang pada akhirnya dapat mendukung efektivitas kerja. Bagi praktisi sumber daya manusia, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang menekankan keseimbangan antara pemberian kompensasi yang memadai dan penguatan komunikasi internal sebagai satu kesatuan kebijakan peningkatan kinerja. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi guna memperkaya model penelitian, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENCES

- Abdullah, A., Yoniton, W. K., Karunia, R. L., & Nugroho, M. A. (2025). STRATEGI PEMASARAN KOMPETITIF DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN INDUSTRI BISNIS DI INDONESIA. *KELOLA: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 70–85. <https://doi.org/10.32509/kelola.v11i2.6746>
- Alfandi, A., Darmawan, A., Suyoto, S., & Haryanto, T. (2025). PERAN JOB EMBEDDEDNESS DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN: STUDI PADA INDUSTRI KULINER. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(04), 2152–2166. <https://doi.org/10.22437/jmk.v14i04.52226>
- Aliya, S., & Ardila, B. (2024). Determinasi Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. STL, Palembang. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(3), 761–773. <https://doi.org/10.36985/6n2jxr09>
- Armadani, L. D., & Ali, H. (2025). Pengaruh Kualitas Produk, Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja terhadap Strategi Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Dinasti Accounting Review*, 2(3), 124–136. <https://doi.org/10.38035/dar.v2i3.1829>
- Estede, S., Hadiansyah, A., Rustiyana, H., Arinda, A., Juansa, A., Hudiyah, D., Baskoro, S. E., Sawitri, I., & Minarsi, A. (2025). *Optimalisasi Kinerja Karyawan: Strategi Manajemen SDM Efektif Era Modern*. Tren Digital Publishing.
- Heriyanto, Noor, M. A., & Saksana, J. C. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Dit Intelkam Polda Metro Jaya. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 1575–1590. <https://doi.org/10.63822/h3md9j45>
- Pratiwi, Y. (2025). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Fajar Sejahtera Bali* [Thesis, Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/55530>
- Putri, E. O. W. (2024). *TRANSFORMASI KONTRAK DALAM ERA DIGITAL: TANTANGAN HUKUM BISNIS DALAM TRANSAKSI ELEKTRONIK DI BISNIS SEWA KEBAYA ONLINE* [Masters, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. <https://repository.unissula.ac.id/35453/>
- Rizaly, M., Rina, & Hafipah. (2025). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 5(1), 1465–1476. <https://doi.org/10.58191/jomel.v5i1.392>
- Sianturi, T. J. (2024). *PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN*. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/10935>
- Simorangkir, V. Y. (2025). *Pengaruh Kompensasi, Tingkat Stress Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Generasi Z Di Daerah Istimewa Yogyakarta) Ringkasan Skripsi* [Rskripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta]. <http://repositorybaru.stieykpn.ac.id/3490/>
- SITANGGANG, S. R. S. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMAHAMAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SDM DENGAN KEPUASAN KERJA*

SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI POLSEK CISARUA [Masters, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. <https://repository.unissula.ac.id/38702/>

Solihin, A. (2021). MODEL HUBUNGAN BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. ABC. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>

Wachid Hidayanto, 1921100108. (2023). *PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KEPERCAYAAN DAN SWITCHING BARRIER TERHADAP RETENSI PELANGGAN (STUDI KASUS PASIEN RAWAT INAP DI PUSKESMAS TRUCUK I)* [Bachelor, Universitas Widya Dharma]. <http://repository.unwidha.com:880/3669/>

Wibowo, A. (2024). Riset Kelangngan Bisnis dalam Ekosistem Digital: (Business Sustainability Research in Digital Ecosystems). *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1–266.