**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. QUICK SERVE INDONESIA TEXAS CHICKEN KERTAJAYA**

**Oleh :**

**Rereagan**

[**Rereagan005@gmail.com**](mailto:Rereagan005@gmail.com)

**Dosen Pembimbing :**

**Dr. Ir. Mei Indrawati, MM**

**Universitas Wijaya Putra Surabaya**

**ABSTRAK**

Rereagan 16012011, Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya, 2020.

Kelangsungan hidup sebuah Instansi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pola kinerja setiap sumber daya manusia yang terlibat didalamnya menjadi tolak ukur kesuksesan instansi. Kinerja sumber daya manusia dalam hal ini karyawan instansi dapat diukur dengan beberapa faktor. Karyawan dapat diukur menggunakan variable Kompensasi, Komunikasi, dan Pembagian Kerja. Penelitian ini berfungsi untuk menilai kinerja karyawan PT. Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya. Dengan jumlah pegawai sebanyak 45 orang, penelitian ini mengambil sampel dari seluruh total karyawan sebagai responden untuk mengisi kuesioner. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana signifikasi sebesar 0,042 maka < 0,05, Sedangkan Komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana signifikasi sebesar 0,499 maka0,05, Pembagian Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana signifikasi sebesar 0,002 maka < 0,05. Secara simultan Kompensasi, Komunikasi, dan Pembagian Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena mempunyai nilai signifikasi sebesar 0,041 < 0,058.

*Kata kunci : Kompensasi, Komunikasi, dan Pembagian Kerja, Kinerja Karyawan*

***ABSTRACT***

*Rereagan, 1602011, The Effect of Compensation, Communication, and Division of work on the performance of employees of PT. Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya, 2020.*

*The survival of an institution is inseparable from the human resources that are in it. The performance pattern of each human resource involved in it becomes a benchmark for the success of the agency. The performance of human resources in this case agency employees can be measured by several factors. Employees can be measured using the compensation, communication, and division of work labor variables. This study serves to assess the performance of employees of PT. Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya. With a total of 45 employees on, this study took a sample of all total employees as respondents to fill out a questionnaire. This research was conducted to determine the effect of compensation, communication, and division of work on employee performance. Based on the result of research conducted note that compensation has a significant influence employee performance, where the significance of 0,042 then < 0,05, while communication has no significant effect on employee performance, where the significance of 0,499 then 0,05, the division of work has a significant influence on employee performance, where significance is 0,002 then < 0,05. Simultaneously compensation, communication, and division of work significantly influence employee performance because it has a significance value of 0,41 < 0,58.*

*Keywords : compensation, communication, and division of wor, emploree performance*

**I. Pendahuluan**

Menjadi Restoran yang terkenal dan maju serta memiliki karyawan yang banyak dan berpenghasilan dan omzed yang melimpah tentunya merupakan sebuah impian dari setiap restoran yang sedang atau yang akan berkembang dan sudah menjadi hal yang lazim jika dikatakan bahwa salah satu impian restoran adalah mampu membawa kinerja karyawannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan restoran tersebut.. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat,tenaga,dan kreatifitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan,sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi,pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan strategi untuk pencapaiannya.

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang dilakukan individu maupun tim seorang pekerja dalam kegiatan dimana pemberian tanggung jawab agar tercapainya tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut Amstrong dan Baron (dalam Nirvana Monika Sangkem 2019) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja karywan terkait dengan apa yang diharapkan dari hasil kerja seseorang.

Salah satu cara yang digunakan perusahaan restoran untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan dengan cara pemberian kompensasi. Dalam hal ini bahwa kesejahteraan karyawan adalah suatu pemenuh kebutuhan atau keperluan yang bersifat wajib,baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktifitas kerja dalam lingkungan kerja. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang,barang langsung atau tidak langsung yang akan diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat berperan penting dalam suatu perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan apabila kompensasi terpenuhi dan diberikan secara layak maka akan meningkatkan gairah kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka harus 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 khususnya di restoran sehingga sering terjadi *missunderstarnding* (kesalahan persepsi). Komunikasi dapat mengalir secara vertical atau horizontal,dimana dimensi vertical merupakan komunikasi kearah bawah dan keatas. Komunikasi vertical mengalir satu tingkat dalam kelompok atau organisasi ketingkat yang lebih bawah,pola tersebut dimana seorang pimpinan atau manager menggunakan untuk pekerjaan,menginformasikan,memberikan intruksi pekerjan kepada bawahan, sedangkan komunikasi ke atas mengalir ketingkat yang lebih tinggi dan komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada atasan dalam menginformasikan mengenai kemajuan kesasaran dan menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi. Sedangkan komunikasi horizontal merupakan hal yang sering terjadi diantara kelompok kerja yang sama dan diantaranya anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama lalu antara manager pada tingkat yang sama.

Langkah selanjutnya dalam memaksimalkan kemampuan dan potensi sumber daya manusia pada organisasi adalah dengan cara memberi tempat bagi karyawan pada posisi sesuai dengan kemampuannya dengan melakukan pembagian kerja sesuai dengan unit kerja masing-masing dan dalam pembagian kerja pekerjaan dibagi dengan porsi kerja pada organisasi atau perusahaan dengan upaya memudahkan seseorang dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan yang memungkinkan dapat mempelajari dan memiliki keterampilan kerja yang memadai serta mampu bekerja dan berpengalaman dalam pekerjaanya untuk bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinannya.

Dari berbagai hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk meneliti pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, diantranya dalam penelitian yang dilakukan oleh Dyah Palupiningtyas dan Aurilia Aryaningtyas pada tahun (2019) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, namun menurut Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmia Rumawas, Sandra Asaloei pada tahun (2019) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan (study kasus perusahaan Warunk Bendito Manado) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengarung signifikan terhadap kinerja.

Dari uraian diatas,penelitian ini dilakukan di PT.Quick Serve Indonesia yaitu Texas Chicken yang berada di Kertajaya Surabaya. Hal-hal yang akan diteliti adalah pengaruh Kompensasi,Komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan di restoran cepat saji tersebut. Latar belakang tersebut menjadi dasar penulis untuk melakukan sebuah penelitian berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI,KOMUNIKASI DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.QUICK SERVE INDONESIA TEXAS CHICKEN KERTAJAYA”**

**Rumusan Masalah**

Dari Latar Belakang yang telah dijabarkan dapat ditemukan rumusan masalah dalam perusahaan sebagai berikut :

Bagaimana diskripsi kompensasi,komunikasi, pembagian kerja dan kinerja karyawan pada PT.Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya ?

1. Apakah kompensasi,komunikasi dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya ?
3. Apakah komunikasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya ?
4. Apakah pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya ?

**Tujuan Penelitian**

Selain dengan perumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui diskripsi kompensasi,komunikasi, pembagian kerja dan kinerja karyawan pada PT. Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya?

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi,komunikasi,dan pembagian kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya ?
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya ?
4. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Quick Serve Indonesia Texas

**II. TELAAH PUSTAKA**

**Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang dilakukan oleh individu atau seseorang karyawan dalam kegiatan dimana dalam pemberian tanggung jawab baik individu organisasi maupun perusahaan agar tercapainya tujuan yang ditentukan. Menurut Amstrong dan Baron (dalam Sangkem dkk,2019) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan terkait dengan apa yang diharapkan dari hasil kerja seseorang. Untuk mewujudkan harapan tersebut diperlukannya upaya dalam pencapaiannya.

Menurut Bernadie yang dikutip dalam Mas’ud (2004) adapun 5 indikator dari kinerja karyawan :

1. Kualitas

Berkaitan dengan baik buruknya atau kualitas yang dihasilkan ukuran kualitatif mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyesuaian dari suatu perusahaan walaupun standart kualitatif sulit diukur dan ditentukan yang berkaitan dengan bentuk pengeluaran.

1. Kuantitas

Kuantitas berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, pengukuran hasil kerja menurut kuantitas dapat ditentukan dengan kuantitas target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta standarisasi pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan salah satu pengukuran hasil kerja. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standart kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berkaitan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan dalam hal ini penetapan standar waktu bisa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan atau pekerjaan.

1. Efektifitas

Efektifitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target yang telah dicapai oleh manajemen, yang dimana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

1. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan menjalankan tugas kerjanya, dengan adanya kemandirian seorang karyawan dapat belajar dan mengkondisikan dirinya untuk menunjukan kemampuannya dalam bekerja.

**Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko (dalam Anugerah Iroth, dkk,2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan, Hasibuan (dalam Palupingtyas dan Aryaningtyas,2019). Tujuan dalam pemberian kompensasi sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin kerja, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Menurut Simomara (dalam Iroth,dkk, 2018) ada beberapa indicator kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Gaji

Gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulan dan mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

1. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan dan dengan mengamsumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standart yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit, standart yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan dan sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan para karyawan menjadi frustasi.

1. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan, tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

**Komunikasi**

Menurut Katz dan Kahn (2014) bahwa komunikasi adalah arus informasi, pertukaran pikiran atau informasi, dan pemindahan dalam arti dalam suatu organisasi. Organisasi adalah sebagai system terbuka yang menerima energy dari lingkungannya dan menjadikan produk atau servis dari system dan mengeluarkan produk serta servis pada lingkungannya.

Menurut Mangkunegara (2016) ada beberapa indicator komunikasi yaitu :

1. 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.*

1. 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.

1. 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.*

1. Media saluran dalam komunikasi

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

**Pembagian Kerja**

Pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan kedalam satu kelompok bidang pekerjaan. Sebagai contoh, kegiatan penjualan, penagihan, dan promosi dapat dikelompokan menjadi satu, pembagian kerja sering disebut juga dengan pengelompokan tugas-tugas, pekerjaaan-pekerjaan yang sama kedalam unit kerja (departemen) dan hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut, Hasibuan (dalam Manaroinsong, dkk, 2017).

Untuk mengukur pembagian kerja dapat digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Penempatan kerja

Penempatan kerja adalah bahwa setiap pegawai atau karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian yang dimiliki sebab ketidaktepatan dalam menetapkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal.

1. Beban kerja

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjaan dan tanggung jawab oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu, beban kerja harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap karyawan diperusahaan tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

3. Spesialisasi pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau keterampilan khusus, spesialisasi sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri. Agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi pekerjaan dan spesialisasi bukan berarti merupakan tujuan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan.

**Penelitian terdahulu**

Menurut Dyah Palupiningtyas dan Aurilia Triani Aryaningtyas (2019) tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Resto S2 Semarang. Menyatakan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di restoran S2 Semarang.

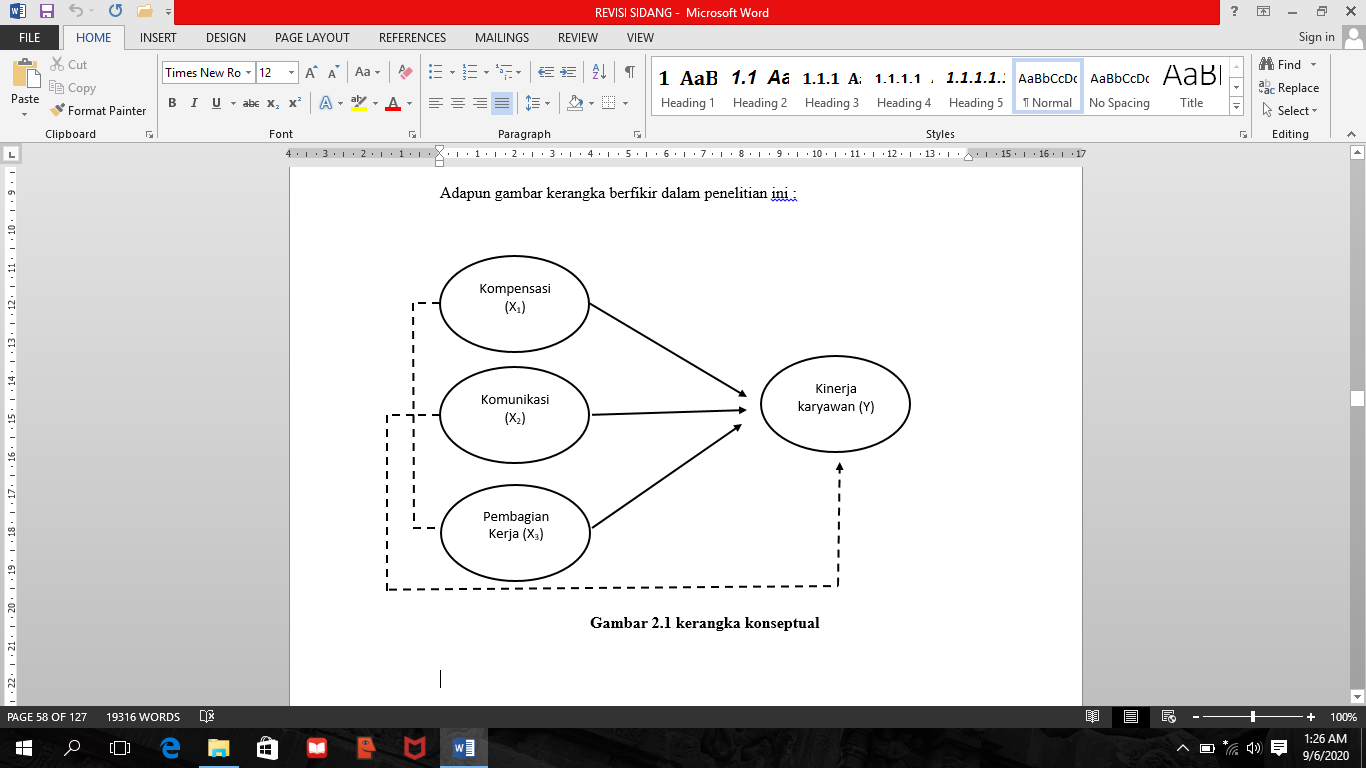
Menurut Didi Wandi dan Suhroji Adha (2019) tentang Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangin bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. Menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangin bencana daerah (BPDB) Provinsi Banten.

Menurut Hiskia P. Manarosing,Lucky O. Dotulong,dan Rita N. Taroreh (2017) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan,komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan,komunikasi,dan pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado.

Menurut Nirvana Monika Sangkaen,Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei (2019) tentang Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan warunk Bendito manado menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan warunk Bendito manado.

Menurut Ferdy Roring (2017), tentang Pengaruh kepemimpinan, pembagian kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Bank Danamon cabang Manado menyatakan bahwa Kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon cabang Manado.

**Kerangka konseptual**



**Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2013:24), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan sedangkan menurut Juliandi (2013:45) Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang telah diberikan baru didasarkan pada faktor-faktor :

1. Kompensasi, komunikasi, dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (PT.Quick Serve Indonesia, Texas Chicken Kertajaya)
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (PT.Quick Serve Indonesia, Texas Chicken Kertajaya)
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (PT.Quick Serve Indonesia, Texas Chicken Kertajaya)
4. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (PT.Quick Serve Indonesia, Texas Chicken Kertajaya)

**III. Metode Penelitian**

**Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian**

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ini merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikannya adalah sistematis, terancang dan terstuktur dengan jelas sejak awal hingga dalam pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuasal. Penelitian kuasal merupakan sebuah metode penelitian yang sering digunakan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab dan akibat.

**Populasi sampel dan teknik pengambilan sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan obyek dan seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau obyek yang diteliti (Sugiyono, 2018:130-131). Berdasarkan pengertian tersebut, populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya yang berjumlah 45 orang karyawan.

Arikunto (2012:33) mengartikan bahwa sampel merupakan sebagian atau wakil dari jumlah populasi yang diteliti. Wijaya (2013:45) mendefinisikan sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diambil dan ditentukan berdasarkan karakteristik dari teknik tertentu. Penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampling yang tepat. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non probability sampling (sampling jenuh)*. Menurut Sugiyono (2018:139) mendefinisikan bahwa teknik *sampling jenuh* adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

**Metode pengumpulan data**

Adapun penggunaan teknik dalam pengumpulan data yang tepat sehingga dapat membantu dalam pencapaian hasil (pemecahan masalah) yang dapat dipercaya kebenarannya antara lain :

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dengan cara menggunakan wawancara (Tanya jawab) langsung dengan pihak-pihak atau personil yang berkaitan dengan penelitian yaitu orang-orang kantor. Metode pengumpulan data melalui wawancara ini sebetulnya paling baik sebab paling banyak informasi yang akan diperoleh dari sumber data. Kelemahan metode ini adalah memerlukan banyak waktu dan biaya serta banyak kemungkinan hasil pengumpulan data ini bersifat subyektif.

1. Quesioner (angket)

Quesioner merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan instrument (daftar pertanyaan) terhadap responden berdasarkan kenyataan dan keyakinan. Untuk mengumpulkan data yang belum tercatat seperti survey data tentang suatu opini, diperlukan suatu kuesioner atau daftar pertanyaan. Daftar pertanyaan diberikan kepada seluruh karyawan PT.Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya, untuk memperoleh jawaban tentang pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap kinerja karyawan sebagai bahan menganalisis suatu masalah.

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan hal-hal yang berkaitan dengan masalah obyek yang diteiti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019:199). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang biasa diharapkan dari responden. Kuesioner disebarkan pada responden penelitian yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Membuat kuesioner
2. Memberikan batasan atau kriteria dari responden yang akan dituju
3. Menyebarkan kuesioner pada responden-responden yang memenuhi kriteria
4. Kuesioner yang telah diisi akan dikumpulkan kembali untuk kemudian diolah

**Teknik analisis data**

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial), koefisien determasi.

Menurut Sugiyono (2018:251-252) yang dimaksud analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data merupakan pengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan atau diajukan. Analisis data yang diperlukan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis linier berganda, dikarenakan adanya variabel bebas (independen) yang lebih dari satu dan terdapat satu variabel terikat (dependen).

**IV. Hasil penelitian dan Pembahasan**

**Deskripsi Respoden**

1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Laki-laki | 21 | 47 |
| Perempuan | 24 | 53 |
| Total | 45 | 100 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 24 responden (53%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 21 responden (47%).

2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| 16 - 25 tahun | 10 | 22 |
| 26 - 30 tahun | 18 | 40 |
| > 30 tahun | 17 | 38 |
| Total | 45 | 100 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26 - 30 tahun yaitu masing-masing sebanyak 18 responden (40%).

3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Semester** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| SMP | 1 | 2 |
| SMA / SMK | 18 | 40 |
| D3 | 16 | 35 |
| Sarjana | 4 | 8 |
| Magister | 6 | 15 |
| Total | 45 | 100 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA / SMK sebanyak 18 responden (40%).

**Hasil analisis data**

**Uji Validitas**

Menurut Rochaety dkk (2009) suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurny, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes tersebut. Uji validitas berkenaan dengan tingkat kesesuaian antara definisi konseptual dengan definisi operasional dari variabel. Disebut valid apabila sebuah instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Azwar (2007), jika nilai r hitung < 0,300, maka variabel atau indikator tersebut tidak valid, jika nilai r hitung > 0,300, maka variabel atau indikator tersebut valid.

| **Variabel** | **Pernyataan** | **Nilai r hitung** | **Keterangan** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kompensasi (X1)** | X1.1  X1.2  X1.3  X1.4  X1.5  X1.6 | 0,592  0,503  0,808  0,766  0,781  0,531 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |
| **Komunikasi (X2)** | X2.1  X2.2  X2.3  X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 | 0,404  0,516  0,525  0,827  0,677  0,700  0,484  0,667 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |
| **Pembagian Kerja (X3)** | X3.1  X3.2  X3.3  X3.4  X3.5  X3.6 | 0,798  0,771  0,555  0,624  0,718  0,603 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |
| **Kinerja Karyawan (Y)** | Y1.1  Y1.2  Y1.3  Y1.4  Y1.5  Y1.6  Y1.7  Y1.8  Y1.9  Y1.10 | 0,519  0,391  0,548  0,548  0,520  0,611  0,725  0,809  0,655  0,720 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel kompensasi, komunikasi, pembagian kerja, dan kinerja karyawan adalah valid karena nilai r hitung > 0,300.

**Uji Reliabilitas**

Suatu alat ukur mempunyai reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu baik, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan (*predictability*). Rochaety dkk (2009) menyatakan bahwa koefisien *Alpha Cronbach* merupakan koefisien reliabilitas yang paling umum yang dapat digunakan karena koefisien menggambarkan variasi dari item-item baik untuk format benar/ salah ataupun bukan. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* ˃ 0,6.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach Alpha*** | **Keterangan** |
| Kompensasi(X1) | 0,606 | Reliabel |
| Komunikasi(X2) | 0,708 | Reliabel |
| Pembagian Kerja (X3) | 0,665 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,603 | Reliabel |

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel kompensasi, komunikasi, pembagian kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel karena *cronbach alphanya* lebih besar dari 0,6.

**Uji normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak.

|  | | |
| --- | --- | --- |
|  |  | Unstandardized Residual |
| N | | 45 |
| Normal Parametersa | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 3.74060990 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .060 |
| Positive | .041 |
| Negative | -.060 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .405 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .997 |

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *asymp. signifikansi* sebesar 0,997 lebih besar dari 5% (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Multikolinieritas**

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS. 25 diperoleh hasil:

## Hasil Uji Multikolinieritas

| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.738 | 6.521 |  | 1.033 | .308 |  |  |
| Kompensasi | .451 | .215 | .300 | 2.103 | .042 | .704 | 1.421 |
| Komunikasi | .122 | .179 | .093 | .683 | .499 | .779 | 1.284 |
| Pembagian Kerja | .702 | .210 | .428 | 3.343 | .002 | .872 | 1.147 |

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor)* < 10, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas,

sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**3. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi pada model regresi dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW). Jika angka DW diantara -2 sampai dengan +2, maka tidak ada autokorelasi:

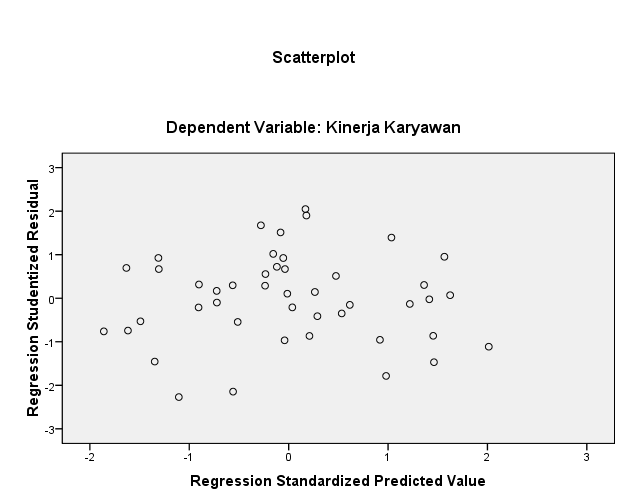
**Hasil Uji Autokorelasi**

| **Model Summaryb** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .643a | .414 | .371 | 3.87505 | 1.647 |

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai D-W sebesar 1,647. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai 1,647 berada diantara -2 sampai dengan +2, maka tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah (1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasti­sitas, (2) Jika tidak ada serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini :



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Model dan Pengujian Hipotesis**

**Analisis Model**

Model yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Peneliti melakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS 16. Berikut ini adalah hasil analisis regresi.

**Hasil Perhitungan SPSS**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6.738 | 6.521 |  | 1.033 | .308 |
| Kompensasi | .451 | .215 | .300 | 2.103 | .042 |
| Komunikasi | .122 | .179 | .093 | .683 | .499 |
| Pembagian Kerja | .702 | .210 | .428 | 3.343 | .002 |

Dari tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 6,738 + 0,451X1 + 0,122X2 + 0,702X3 + e

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,738 menyatakan bahwa jika kompensasi, komunikasi, dan pembagian kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6,738.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 0,451 artinya apabila kompensasi (X1) berubah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah 0,451 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X2) adalah sebesar 0,122 artinya apabila komunikasi (X2) berubah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah 0,122 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel pembagian kerja (X3) adalah sebesar 0,702 artinya apabila pembagian kerja (X3) berubah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah 0,702 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R | R Square |
| --- | --- | --- |
| 1 | .643a | .414 |

Nilai koefisien determinasi merupakan uji untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi dapat dilhat pada kolom R2 diperoleh hasil sebesar 0,414 atau 41,4%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi, dan pembagian kerja sebesar 41,4% sedangkan sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti variabel remunerasi, lingkungan kerja, semangat kerja, dan lain sebagainya.

**Pengujian Hipotesis**

a. Uji F

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini.

**Hasil Uji F**

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 434.656 | 3 | 144.885 | 9.649 | .000a |
| Residual | 615.655 | 41 | 15.016 |  |  |
| Total | 1050.311 | 44 |  |  |  |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 9,649. Berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, komunikasi, dan pembagian kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

b. Uji t

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini.

**Hasil Uji t**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6.738 | 6.521 |  | 1.033 | .308 |
| Kompensasi | .451 | .215 | .300 | 2.103 | .042 |
| Komunikasi | .122 | .179 | .093 | .683 | .499 |
| Pembagian Kerja | .702 | .210 | .428 | 3.343 | .002 |

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai thitung variabel kompensasi (X1) sebesar 2,103 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,042. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Nilai thitung variabel komunikasi (X2) sebesar 0,683 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,499. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Nilai thitung variabel pembagian kerja (X3) sebesar 3,343 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,002. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel pembagian kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi, dan pembagian kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 41,4 dan sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini misalnya. Dari hasil uji F juga diketahui bahwa variabel bebas yaitu kompensasi, komunikasi, dan pembagian kerja pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada kompensasi, komunikasi, dan pembagian kerja akan menyebabkan perubahan terhadap kinerja karyawan.

Dari uji F dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, komunikasi, dan pembagian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, dari peneliti Aryaningtyas (2019), Adha (2019), dan Taroreh (2017) yang menyatakan bahwa faktor kompensasi, komunikasi, dan pembagian kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Deskripsi Kompensasi, Komunikasi, Pembagian Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Tujuan dalam pemberian kompensasi sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin kerja, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang baik secara langsung ataupun tidak langsung dan istilah ini biasa disebut dengan imbalan finansial yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan baik untuk perusahaan maupun karyawan.

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 Katz dan Kahn (2014) bahwa komunikasi adalah arus informasi, pertukaran pikiran atau informasi, dan pemindahan dalam arti dalam suatu organisasi. Organisasi adalah sebagai system terbuka yang menerima energy dari lingkungannya dan menjadikan produk atau servis dari system dan mengeluarkan produk serta servis pada lingkungannya.

Pembagian kerja sering disebut juga dengan pengelompokan tugas-tugas, pekerjaaan-pekerjaan yang sama kedalam unit kerja (departemen) dan hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut, Hasibuan (dalam Manaroinsong, dkk, 2017). Pembagian kerja merupakan suatu bagian dari *job analysis is a proses to study the pattern of activities to determine the tasks, duties and responsibilities needed for a job* Menurut Davis,dkk (dalam Simarmata, Panjaitan, 2016) yang mengandung arti bahwa analisa jabatan pekerjaan adalah suatu proses untuk meneliti atau mengamati suatu pola aktivitas guna menentukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diperlukan atas sutu pekerjaan atau jabatan. Sehingga dengan demikian, dari analisis jabatan itulah dapat diketahui kualitas personil yang bagaimana dan jumlah berapa diperlukan dalam suatu organisasi untuk mendukung jabatan tersebut. proses aktivitas ini adalah sebuah upaya dalam menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu perusahaan karena perusahaan akan baik jika sumber daya manusianya mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan baik, spesifik serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan terkait dengan apa yang diharapkan dari hasil kerja seseorang. Untuk mewujudkan harapan tersebut diperlukannya upaya dalam pencapaiannya. Pengertian kinerja Menurut Marwansyah (dalam Sangkem, dkk,2019) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja atau apa yang harus dicapai oleh seorang pegawai dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (dalam Sangkem, dkk,2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan perlakuan yang sama, penjabatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji f sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa signikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, komunikasi dan pembagian kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Arman (2018) yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel kompensasi, komunikasi dan pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

**V. Kesimpulan dan Saran**

**Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis data pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi yang diberikan oleh PT.Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya pada karyawan sudah baik. Komunikasi yang terjadi di PT.Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya juga sudah baik. Demikian juga untuk pembagian kerja di PT.Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya serta kinerja karyawan pada PT. Quick Serve Indonesia juga sudah baik.
2. Berdasarkan hasil uji F kompensasi, komunikasi,dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya.
3. Berdasarkan hasil uji t kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya.
4. Berdasarkan hasil uji t komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya.
5. Berdasarkan hasil uji t pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kemampuan dan keahlian (*skill*) ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini. Intinya diharapkan untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan agar sebaiknya obyek penelitian diperluas dan jumlah sampel diperbanyak sehingga penelitian akan memperoleh hasil yang maksimal.
2. Berdasarkan penelitian yang telah saya lakukan, variabel kompensasi, komunikasi, dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Quick Serve Indonesia Texas Chicken Kertajaya. Sedangkan secara parsial hanya kompensasi dan pembagian kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun berdasarkan kuisioner penelitian yang telah saya sebar terdapat hasil kalau variabel komunikasi tidak berpengaruh, namun komunikasi tetap diperlukan untuk memperhatikan apa yang dimau serta yang dimaksud pelanggan, agar pelanggan tidak kecewa dengan pelayanan yang telah diberikan.

**DAFTAR PUSTAKA**

As'Ad, Ajmal, 2018, Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komuniksi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal e-ISSN : 2622-6383 Vol.1, No.1, Hal.166-182,* Oktober.

Dwianto, Agung Surya, 2019, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.JAEIL INDONESIA, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol.2,No.2 E-ISSN : 2599-3410,P-ISSN : 4321-1234,hal. 209-223*, Juni.

Dyah Palupiningtyas, dan Aurilia Triani Aryaningtyas, 2019, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Resto s2 Semarang, *Jurnal Visi Manajemen Vol.4 No.2, hal 515-523*.

Ernika, Desy, 2016, Pengaruh Komunikasi organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Inti Tractors Samarinda, *e-Journal Ilmu Komunikasi, ISSN 0000-0000, ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id, hal. 88-100.*

Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Nora Januarti Panjaitan, 2016, Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Bulog Sub Drive Pematangsiantar, *Jurnal Murni Sadar Vol.6 No.3* Desember.

Hiskia P. Manaroinsong, Lucky O. Dotulong, Rita N. Taroreh, 2017, Pengaruh gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Galesong Prima Manado, *ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.5 No.2, hal 399-408* juni.

I Kadek Dwi Dharma Wiguna, Ni Putu Eka Mahadewi, Ni Made Sofia Wijaya, 2016, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja di PT.Bali Daksina Wisata, *Jurnal IPTA, Vol.4, No.2 ISSN : 2338-8633*, hal. 78-80.

Lucky Liando, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangin, 2016, Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom TBK Manado, *Jurnal EMBA Vol.4 No.5 ISSN 2303-1174, hal. 433-446*, September.

Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei, 2019, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Warunk Bendito Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.8 No.1 (p-ISSN 2338-9605:e2655-206x).*

Prof.Dr.Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : Alfabeta.

Sri Mulyati, Dr. Bachruddin Saleh Luturlean S.E,M.M, 2018, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nur Rima Al-waali, *ISSN : 2355-9357 e-Proceding of Management : Vol.5,No.1,hal. 1072-1079*, maret.

Taufik Ismail Sitompul, Sri Langgeng Ratnasari, 2019,Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Takamori Indonesia Batam, *Dimensi,Vol.8, No.3 ISSN : 2085-9996,hal.386-406*, November.

Priyastama, Romie. (2017). *Buku sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: Start Up