

Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan

Ni Luh Made Wahyu Budhayani⁽¹⁾

Gede Agus Dian Maha Yoga⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : aayubudhayani@gmail.com

Diterima: 3 Mei 2021

Direvisi: 29 September 2021

Disetujui: 29 September 2021

ABSTRACT

The performance of employees in an agency will greatly affect the achievements obtained by the company. This research was conducted to find out how communication and compensation can affect the performance of honorary employees either partially or simultaneously at the Environmental Service Office of Tabanan Regency. Of the total population of 42 people used entirely as a sample with the census method. Data analysis was performed using multiple linear regression. This study found that communication and compensation can affect the performance of employees at the Environmental Service Office of Tabanan Regency, either partially or simultaneously. From these results it is hoped that the performance evaluation of honorary employees is related to the policies and strategies that have been in effect to stabilize the company.

Keywords: *Communication; Compensation; Performance*

ABSTRAK

Kinerja pegawai dalam instansi akan sangat berpengaruh pada pencapaian yang didapat oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana komunikasi dan kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja pegawai honorer baik secara parsial maupun simultan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. Dari total 42 orang populasi digunakan seluruhnya sebagai sampel dengan metode sensus. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi dan kompensasi finansial dapat berpengaruh pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan baik secara parsial maupun secara simultan. Dari hasil ini diharapkan agar melakukan evaluasi kinerja pegawai honorer terkait kebijakan dan strateginya yang telah berlaku untuk menstabilkan perusahaan.

Kata Kunci: *Komunikasi; Kompensasi finansial; Kinerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menjadwalkan aktifitas yang ada di perusahaan. Banyak perusahaan atau instansi yang melakukan berbagai cara untuk menjamin produktivitasnya terjaga dengan baik (Suseno, 2014). Produktivitas tersebut tergantung dari kinerja yang di tunjukan oleh karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang karyawan peroleh setelah menyelesaikan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Rialmi & Morsen, 2020). Untuk mampu mengimbangi cepatnya perubahan dan persaingan, kinerja yang optimal dari setiap karyawan sangat diperlukan. Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik, akan mampu bersaing

lebih unggul dibandingkan dengan perusahaan berkinerja rendah (Dewi, 2021). Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga kinerja agar tidak memabawa kerugian pada perusahaan.

Menjalin komunikasi yang baik antar sesama pegawai juga dapat menjadi cara untuk meningkatkan kinerja (Lakoy, 2015). Komunikasi adalah menyampaikan dan saling bertukar informasi yang dilakukan oleh minimal dua orang terkait suatu hal (Ernika, 2016). Komunikasi yang baik diperlukan untuk meminimalisir kesalahan dan miss komunikasi sehingga dapat mengganggu aktifitas-aktifitas produktif di dalam instansi/perusahaan (Lalamentik *et al.*, 2017). Kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan juga menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja (Handayani, 2017). Kompensasi finansial adalah balas jasa yang diberikan instansi kepada para pegawai atas beban dan tanggung jawab yang telah diselesaikannya (Musyafi *et al.*, 2016). Pemberian kompensasi harus dilakukan dengan sangat hati-hati agar tidak menimbulkan kesenjangan di antara sesama pegawai yang dapat merugikan berbagai pihak. Dengan membelikan balas jasa yang sesuai, pegawai akan selalu berupaya untuk mengoptimalkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya (Sari *et al.*, 2016).

Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan merupakan salah satu unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Tabanan yang memiliki kewenangan dalam menangani masalah-masalah teknis pengelolaan kebersihan dan lingkungan hidup di Kabupaten Tabanan. Berdasarkan pada hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa komunikasi yang terjalin antar karyawan masih kurang sehingga sering terjadi kesalahan, penempatan pegawai yang tidak seharusnya, serta kompensasi yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai honorer. Meskipun tingkat absensi masih berada pada taraf wajar, karyawan sering memafaatkan waktu cutinya dengan mengambil cuti berlebih dengan alasan yang tidak tepat. Sebagai contoh pegawai honorer melakukan pekerjaan diluar jam kerja atau sering disebut lembur dan bertambahnya beban pegawai, tetapi pegawai tersebut tidak mendapatkan kompensasi lebih untuk pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga terjadilah turunnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Tabanana.

Untuk melakukan peningkatan kinerja, diperlukan banyak aspek yang harus di tinjau agar setiap kelemahan dari strategi yang telah diterapkan dapat dapat ditemukan (Katidjan *et al.*, 2017). Evaluasi terhadap kinerja pegawai juga diperlukan agar pegawai dapat terus berbenah untuk meningkatkan kemampuannya dalam rangka meningkatkan kinerja (Dewi, 2021). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana komunikasi dan kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja pegawai honorer baik secara parsial maupun simultan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan.

Komunikasi yang baik sangat diperluka untuk meminimalisir kesalahan informasi yang didapatkan tiap pegawai. Purwanto (2011), Rialmi & Morsen (2020), dan Purwaningrum *et al.*, (2012) menemukan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Dari hasil ini, diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁ : Diduga sementara ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja pegawai honorer pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan.

Kompensasi finansial yang sesuai memberikan dorongan besar bagi pegawai untuk bekerja lebih baik demu instansi. Samudra (2014), Handayani (2017), dan Syamra (2016) menemukan bahwa kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Dari hasil ini, diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

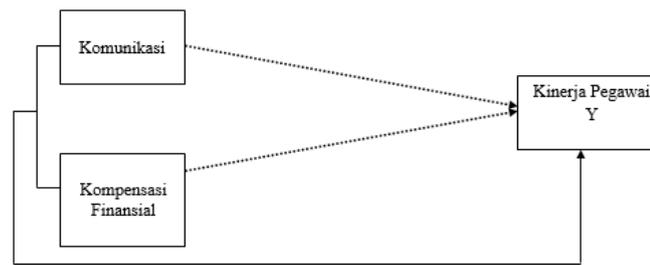
H₂ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai honorer pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan.

Komunikasi yang baik dan kompensasi finansial yang sesuai akan dapat membantu instansi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Suparta (2013) dan Repie & Adnyani (2015) dan menemukan bahwa komunikasi dan kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Dari hasil ini, diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai honorer pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan.

Metode Penelitian

Penelitian asosiatif yang dilakukan oleh peneliti dalam hal ini ditujukan untuk menguji pengaruh antara komunikasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai honorer. Peneliti memilih Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan sebagai lokasi penelitian karena adanya komunikasi yang kurang baik saat bekerja dan pemberian kompensasi finansial yang tidak merata. Dalam penelitian ini terdapat 42 orang sebagai populasi sehingga peneliti memutuskan menggunakan sleuruhnya untuk dijadikan sampel penelitian. Metode sensus yang digunakan untuk menentukan sampel dikarenakan seluruh populasi akan dilibatkan untuk mejadi sumber data bagi penelitian. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan honorer. Persepsi pegawai honorer terkait dengan seluruh item pernyataan untuk masing-masing variabel akan diukur dengan skala liker dengan lima pilihan jawaban yang tersedia. Data yang telah terkumpul akan di analisis menggunakan regresi linier berganda.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: (Lalamentik *et al.*, 2017) (Sari *et al.*, 2016) (Suparta, 2013)

Hasil Dan Pembahasan

Dari Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pernyataan telah valid dimana nilai koefisien korelasinya $> 0,30$ dan telah reliabel dimana nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumenta Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Komunikasi(X1)	No. 1 - 8				
2	Kompensasi Finansial (X2)	No. 1 - 6	$> 0,30$	Valid	$> 0,60$	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	No. 1 - 15				

Sumber: Data diolah (2021)

Karakteristik yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai kebanyakan laki-laki sebanyak 27 orang (64,3%) dengan jumlah perempuan sebanyak 15 orang (35,7%). Seluruh pegawai telah bekerja selama 1 – 5 Tahun. Pegawai terbanyak berpendidikan Diploma sebanyak 17 orang (40,5%). Posisi terbanyak ditempati oleh seksi peningkatan kapasitas lingkungan hidup dan pertanaman sebanyak 7 orang (16,7%).

Dari tabel 2 diketahui bahwa data telah terstandarisasi secara normal dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$. Tidak terjadi multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 . Serta tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat nilai *sig.* $> 0,05$.

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Sig.</i>
1	Komunikasi(X1)		0,415	2,411	0,398
2	Kompensasi Finansial (X2)	0,200			0,112

Sumber: Data diolah (2021)

Dari tabel 3 diketahui bahwa dari nilai R square yang sebesar 0,636 atau 63,6% menunjukkan bahwa kinerja pegawai honorer dapat dijelaskan oleh variasi model komunikasi dan kompensasi finansial sedangkan sisanya 0,364 atau 36,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	0,636	0,618	2,859

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil regresi pada tabel 4 didapatkan persamaan $Y = 31,144 + 0,333X_1 + 0,659X_2$ dengan interpretasi sebagai berikut:

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. Ini terlihat dari nilai $t_{hitung} = 2,154 > t_{tabel} = 2,023$ dengan signifikansi $0,037 < 0,05$. Artinya komunikasi yang baik dari setiap pegawai akan meningkatkan kinerjanya. Fachrezi & Khair (2020) serta Ernika (2016) juga menyatakan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. Ini terlihat dari nilai $t_{hitung} = 3,487 > t_{tabel} = 2,023$, dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya kompensasi finansial yang baik dari setiap pegawai akan meningkatkan kinerjanya. Handayani (2017) serta Katidjan *et al.*, (2017) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi T (T-test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,144	2,671		11,662	0,000
1 X1	0,333	0,155	0,323	2,154	0,037
X2	0,659	0,189	0,523	3,487	0,001

Sumber: Data diolah (2021)

Dari Tabel 5 ditemukan nilai $F_{hitung} = 34,114 >$ nilai $F_{tabel} = 3,24$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa komunikasi dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer dengan positif dan signifikan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. Artinya komunikasi yang baik dan kompensasi finansial yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai honorer. Suparta (2013) dan Repie & Adnyani (2015) juga menyatakan bahwa komunikasi dan kompensasi finansial mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi F (F-test)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	557,572	2	278,786	34,114	,000 ^b
1 Residual	318,714	39	8,172		
Total	876,286	41			

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Dari hasil penelitian yang ditemukan, diperoleh kesimpulan yaitu (1) komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer dengan positif dan signifikan, (2) kompensasi

finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer dengan positif dan signifikan, dan (3) komunikasi dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer dengan positif dan signifikan. Dari hasil ini dapat disarankan kepada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan agar mendengarkan kendala-kendala yang dialami pegawai, agar bisa memberikan solusi yang tepat, memberikan gaji kepada pegawai hendaknya sesuai dengan kemampuan, pendidikan dan pengalaman kerja yang sesuai serta diharapkan pemberian gaji pegawai agar tidak dibawah UMK yang berlaku, dan memberikan informasi yang jelas kepada pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan, sehingga pegawai bisa mengambil keputusan jika ada kendala didalam melaksanakan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Dewi, V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosurya Kencana Di Bekasi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164–171.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *Ejournal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 87–101.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 1–9.
- Katidjan, Purwanto S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal Emba*, 3(3), 981–991.
- Lalamentik, A. A., Kindangen, P., & Lengkong, V. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpkn) Manado. *Jurnal Emba*, 5(1), 144–153.
- Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (Apj) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis(Jab)*, 39(2), 149–157.
- Purwaningrum, H., Pradanawati, A., & Dewi, R. S. (2012). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Cv. Medinda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 261–272.
- Purwanto, S. B. (2011). Pengaruh Komunikasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Proyek Pondasi Tower Di Timor Leste Pt Cahaya Inspirasi Indonesia). *Aplikasi Manajemen*, 11(66), 139–144.
- Repie, J., & Adnyani, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(2), 252291.

-
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Utama Metal Abadi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221.
- Samudra, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 7(2), 78757.
- Sari, Gusti A. W. P., Kusuma, L. G. L., & Mahadewi, N. P. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non- Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal Ipta*, 4(2), 82–87.
- Suparta, A. Gede Yudha. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maharani Prema Sakti Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 253776.
- Suseno, E. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 80046.
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang. *Economica*, 4(2), 266–276.