

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Shely Dwi Agustini¹, Askolani², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Universitas Perjuangan

Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat

Korespondensi penulis: penulis. Shelydwi29@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine the influence of organizational feelings and communication on employee performance at the Regional Financial Management Board of the Ciamis Regency. The method used is a survey method with a quantitative approach. By distributing questionnaires to 45 respondents using a saturated sampling technique and the method of analysis used is multiple linear regression. Based on the results of research simultaneously financial and organizational communication have a significant effect on employee performance. Partially, financial payment variables have a significant effect on employee performance, as well as regulatory communication variables that have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Financial Compensation, Organizational Communication, and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Dengan penyebaran kuesioner kepada 45 responden menggunakan teknik sampling jenuh dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan kompensasi finansial dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Komunikasi Organisasi, dan Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Pengelolaan keuangan daerah memerlukan sumber daya manusia yang handal, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2013 : 2). Sumber daya manusia itu yang paling utama dalam suatu lembaga dan memiliki peran yang sangat besar dalam lembaga itu untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau dituju.

Received Februari 07, 2023; Revised Maret 02, 2023; April 13, 2023

* Shely Dwi Agustini, Shelydwi29@gmail.com

Selain itu fungsi pemerintahan bisa dilaksanakan secara maksimal dengan pemberian sumber-sumber penerimaan yang cukup terhadap daerah, pemberian itu wajib hukumnya mengacu kepada Undang-Undang yang mengatur perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Salah satu badan yang mengurus keuangan daerah yaitu Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, yang beralamat di Jl. Drs. H. Soejoed No.5. Kertasari, Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat, kode pos 46213.

Untuk mewujudkan sebuah tujuan atau harapan suatu lembaga dan untuk mencapai target pencapaian sasaran kinerja dibutuhkan kinerja pegawai yang baik, karena kinerja pegawai yang baik sangat mempengaruhi terhadap target pencapaian sasaran kinerja suatu instansi.

Kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil akan dituangkan dalam bentuk Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diterima seorang pegawai secara individu. Data yang diterima oleh penulis secara langsung dari Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berbentuk rekapitulasi SKP selama 5 tahun kebelakang yaitu 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, rata-rata nilai kinerja pegawai yang diterima seorang pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Ciamis selama 5 tahun kebelakang menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum stabil dari aspek penilaian hasil kerja, pada tahun 2018 dan 2019 rata-rata nilai hasil kerja pegawai diangka 87, sedangkan tahun 2020 dan 2021 rata-rata nilai hasil kerja diangka 85 yang berarti mengalami penurunan. Walaupun memang nilai 85 masih berada pada predikat cukup, namun hal ini harus diketahui penyebabnya karena jika dibiarkan bisa saja akan mengalami penurunan kembali dan terus menerus.

Maka dari itu kita harus mengetahui pengaruh agar kinerja pegawai semakin meningkat seperti halnya penelitian ini mencari tahu apakah kompensasi finansial dan komunikasi organisasi bisa atau tidaknya mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi pegawai dan menjadi kewajiban organisasi untuk membayarnya. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah dan insentif, sedangkan kompensasi non Finansial merupakan kompensasi yang diberikan tidak dalam bentuk uang sehingga dapat berupa pekerjaan atau lingkungan kerja (Rivai 2013 : 359).

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Komunikasi organisasi ini antara lain, hubungan antar manusia, komunikasi dari atasan kepada bawahan seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dengan sesama rekan kerja, keterampilan berkomunikasi dan berbicara mendengarkan, menulis. (Redding and Saborn 1978 dalam muhammad 2014 :66).

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Wilson Bangun dalam Indawati, 2017:5).

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut (Sutrisno dalam Hamali 2018:85) sebagai berikut :

1. Tingkat Biaya Hidup
2. Tingkat Kompensasi Yang Berlaku di Perusahaan Lain
3. Tingkat Kemampuan Perusahaan
4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab
5. Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku
6. Peranan Serikat Buruh

Indikator-indikator Kompensasi Finansial menurut (Hasibuan dalam Indawati 2017:17) yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Bonus
5. Tunjangan

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi yaitu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari satu organisasi tertentu (R. Wayne Pace dan Don F. Faules dalam Mulyana 2013:31).

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi menurut (Corrie 2017:2) yaitu :

1. Pengetahuan
2. Pertumbuhan Dapat Mempengaruhi Pola Pikir Manusia
3. Persepsi
4. Peran dan Hubungan
5. Nilai dan Budaya/Adat
6. Emosi
7. Kondisi Fisik
8. Jenis Kelamin

Indikator Komunikasi yang efektif menurut (Sutardji 2016 : 10-11) ada 5 yaitu sebagai berikut :

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh Pada Sikap
4. Hubungan yang Makin Baik
5. Tindakan

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara 2015 :67).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Keith Davis dalam Mangkunegara 2017 : 67) yaitu :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Indikator kinerja menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2013-75) sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, variabel independennya yaitu Kompensasi Finansial dan Komunikasi Organisasi, sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai. Menurut Sugiyono (2018:15) Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 Orang, 45 orang ini adalah staff Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Menurut Sugiyono (2018:130) Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dari kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan teknik sampel jenuh, dan jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan jenis data primer dan sekunder, data primer yaitu peneliti mendapatkan data secara langsung yaitu dengan menggunakan instrument penelitian (kuesioner) dan juga wawancara, sedangkan data sekunder yaitu peneliti mendapatkan data secara tidak langsung yaitu dari web pada internet.

Teknis analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 dengan menggunakan uji validitas seluruh variabel mempunyai nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti seluruh pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel	Item	R	Probabilitas	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X ₁)	X1.1	0,691	0,000	Valid
		X1.2	0,700	0,000	Valid
		X1.3	0,577	0,000	Valid
		X1.4	0,655	0,000	Valid
		X1.5	0,726	0,000	Valid
		X1.6	0,715	0,000	Valid
		X1.7	0,652	0,000	Valid
		X1.8	0,575	0,000	Valid
		X1.9	0,597	0,000	Valid
		X1.10	0,667	0,000	Valid
2	Komunikasi Organisasi (X ₂)	X2.1	0,593	0,000	Valid
		X2.2	0,718	0,000	Valid
		X2.3	0,623	0,000	Valid
		X2.4	0,647	0,000	Valid
		X2.5	0,644	0,000	Valid
		X2.6	0,715	0,000	Valid
		X2.7	0,647	0,000	Valid
		X2.8	0,587	0,000	Valid
		X2.9	0,602	0,000	Valid
		X2.10	0,733	0,000	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,632	0,000	Valid
		Y2	0,613	0,000	Valid
		Y3	0,716	0,000	Valid
		Y4	0,586	0,000	Valid
		Y5	0,632	0,000	Valid
		Y6	0,704	0,000	Valid
		Y7	0,605	0,000	Valid
		Y8	0,481	0,001	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 dengan menggunakan uji reliabilitas nilai cronbach's alpha dari seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini lebih besar dari 0,60 maka seluruh instrumen kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan seluruh variabel dinyatakan reliabel

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,852	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X ₂)	0,849	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,773	Reliabel

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komunikasi Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 dengan derajat keeratan diantara 0,60-0,799 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,560 atau 56%. Berdasarkan hasil analisis (Uji F) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan artian bahwa pengujian ini menunjukkan secara simultan kompensasi finansial dan komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.

Pengaruh Kompensasi Finansial Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 nilai koefisien korelasi sebesar 0,599 dengan derajat keeratan diantara 0,40-0,599. Berdasarkan hasil analisis (Uji T) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 nilai koefisien korelasi sebesar 0,584 dengan derajat keeratan diantara 0,40-0,599. Berdasarkan hasil analisis (Uji T) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.

KESIMPULAN

Kompensasi finansial di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis terqualifikasi dengan kategori baik, komunikasi organisasi di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis terqualifikasi dengan kategori baik, Kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis terqualifikasi dengan kategori sangat baik.

Kompensasi finansial dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.

Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dan begitupun komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.

DAFTAR REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara.** 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perudahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Corrie.** 2017. *8 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi*. Retrieved From Pakar Komunikasi
- Hamali, A.Y.** 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Buku Seru.
- Indawati, N. T.** 2017. *Pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Trisula Cabang Gudo*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi : Jombang
- Mangkunegara. A.** 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni.** 2014, Februari, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy.** 2013. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P.** 2015. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal.** 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Sutardji.** 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Dee Publish
- Sugiyono.** 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.