

Petronila Yolanda

by UNITRI Press

Submission date: 14-Nov-2023 07:36PM (UTC-0800)

Submission ID: 1994574128

File name: Petronila_Yolanda.docx (56.4K)

Word count: 1128

Character count: 7713

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDY KASUS PADA KANTOR KECAMATAN JUNREJO)**

SKRIPSI

MANAJEMEN



**Disusun oleh :
PETRONILA YOLANDA
NIM : 2019120207**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi
MALANG
2023**

RINGKASAN

Tujuan dari penyelidikan ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan komunikasi mempunyai pengaruh tidak langsung dan bersamaan terhadap eksekusi perwakilan di Lokal Junrejo. Pemeriksaan tersebut digunakan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pengujian non probabilitas digunakan untuk memilih contoh penelitian ini, dan diperoleh uji sampel sebanyak 41 orang. Kekambuhan langsung bukanlah pendekatan pemeriksaan informasi yang digunakan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada Kantor Wilayah Junrejo, Pembayaran berpengaruh terhadap kinerja perwakilan dengan nilai t sebesar 2,775, sedangkan Korespondensi berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada Kantor Wilayah Junrejo dengan nilai t sebesar 5,214. Eksekusi perwakilan di Kantor Lokal Junrejo sangat dipengaruhi oleh efek kompensasi dan korespondensi yang sinkron. Skor F hitung sebesar 31,203. Hasil ini menunjukkan bahwa remunerasi dan komunikasi kantor Junrejo Lokal dapat mendukung penampilan publik perwakilan organisasi.

Kata Kunci: *Kompensasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang**

Junrejo merupakan salah satu kecamatan Kota Batu di Wilayah Jawa Timur. Melalui kantor subwilayah ini, pengguna dapat mengurus beberapa jenis perizinan. Beberapa izin yang diterbitkan secara sporadis adalah terkait IUMK, SKCK, dan penerbitan lingkup terbatas lainnya. SDM tentu saja akan menjadi salah satu komponen yang paling penting mengingat, meskipun terdapat faktor-faktor lain, sebuah asosiasi tidak dapat berfungsi seperti yang diharapkan tanpa kerja terampil dari para wakilnya. Dalam gerakan afiliasi apa pun, orang-orang memainkan peran penting dan menentukan karena mereka mengatur acara, memberikan hiburan, dan mengambil kesimpulan apakah tujuan kelompok tersebut dapat dipahami atau tidak. Tujuan ini tidak akan dipertimbangkan jika tidak ada pekerjaan aktif yang tersedia bagi individu untuk menjadi delegasi dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2014): 10, SDM mahir dan efektif dalam memahami tujuan afiliasi, delegasi, dan jaringan karena entitas ini adalah ilmu dan seni mengelola asosiasi dan, yang menakjubkan, diciptakan oleh tenaga kerja.

Faktor manusia memainkan peran yang luar biasa dan penting dalam setiap organisasi atau pertemuan. Penting untuk mengevaluasi orang-orang yang membentuk suatu organisasi karena mereka dapat menentukan seberapa efektif organisasi tersebut bekerja dan mencapai tujuannya. Hal ini karena perkembangan suatu asosiasi tidak hanya bergantung pada infrastruktur fisiknya, seperti kantor dan gedung. Bagaimana perwakilan asosiasi bertindak dan bagaimana HR digambarkan harus digunakan untuk mengukur kemajuannya. Tindakan spesifik yang diambil

oleh perwakilan organisasi mempunyai pengaruh terhadap hasil. Asosiasi dan afiliasi biasanya meningkatkan pelaksanaan delegasi untuk mencapai tujuan hukum dan hierarki dengan cara yang lebih baik (Nuraeni dan Irawati, 2020).

Ketertarikan masing-masing teknik HR terhadap HR ditunjukkan oleh Gunawan dan Reiza (2016). Tanpa SDM yang dapat dipercaya, pelaksanaan tanggung jawab SDM mungkin terhambat untuk mencapai tujuan yang berwibawa/berbeda tingkat. Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya maka harus dilakukan pengembangan yang nyata, dan di sinilah sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Seseorang dapat membantu dalam memerankan peran tersebut dengan mengganti komunikasi yang terlewat dan pekerjaan yang terlewat.

Tidak diragukan lagi, sebagian besar pertemuan dan organisasi dimotivasi terutama oleh menghasilkan uang. Jika seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, usaha, dan sebagian waktunya, delegasi mengharapkan imbalan tertentu karena gaji biasanya tidak hanya dipandang oleh karyawan sebagai pemenuhan uang tunai tetapi juga untuk mendapatkan rasa hormat dari rekan kerja mereka. Menurut (Enny 2019:37), kompensasi harus dilihat sebagai bantuan pantas yang diberikan oleh delegasi sebagai bentuk pengakuan atas komitmen dan upaya menantang mereka terhadap organisasi.

Hampir setiap organisasi harus berkonsentrasi pada kompensasi dan komunikasi karena ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja pekerja secara konsisten stabil. Jika permasalahan seperti kompensasi dan korespondensi tidak ditangani, hal ini dapat berdampak pada kelangsungan hidup delegasi. Oleh karena itu, kompensasi yang

diterima tidak menentukan bagaimana agen berperilaku. Kinerja perwakilan sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Orang bekerja karena berbagai alasan, salah satunya adalah keamanan kerja. Kompensasi merupakan imbalan yang dapat diperoleh perwakilan dalam bentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung menurut (Hasibuan, 2012). Oleh karena itu, kompensasi yang diterima dapat bersifat finansial atau nonfinansial.

Tingkat gaji ditetapkan sehingga karyawan dapat bekerja seefisien mungkin untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan di berbagai tingkatan; akibatnya, kompensasi yang diterima bersifat moneter dan nonmoneter. Penampilan Susanti terhadap Rizki Aprilia Dwi (2006). Hal ini mencakup mendorong struktur gaji yang mengakui dan menghargai kinerja karyawan sekaligus mempertimbangkan gaji masing-masing delegasi. Pembayaran yang diterima seorang pekerja tidak sepenuhnya memenuhi kewajibannya terhadap pekerjaannya. Agen diberi kompensasi karena menjalankan perannya secara efektif dan optimal sehingga mereka dapat mencapai tujuan sistem progresif secara optimal. Selain kompensasi, komunikasi merupakan faktor lain yang harus diperhatikan. Feriyanto dan Triana E.S (2015: 155) menyatakan bahwa komunikasi penting baik bagi individu maupun sistem pengendalian administrasi, khususnya sebagai alat untuk merencanakan, membujuk, memeriksa, dan, secara tidak terduga, memusatkan dan mengevaluasi kinerjanya. dewan yang kuat yang bekerja untuk mempromosikan tujuan progresif dalam organisasi. Hal ini diharapkan agar pelaksanaan buruh dapat berjalan untung dan sesuai harapan.

Untuk menghindari kesalahpahaman antara masing-masing karyawan dan bahkan antara delegasi dan manajernya, komunikasi yang konsisten harus

dilakukan. Korespondensi penting karena dapat digunakan untuk mengirimkan ⁵ informasi baik di dalam maupun di luar organisasi. Menulis surat yang menarik dan sukses adalah salah satu pilihan yang paling luar biasa, dimana dia boleh mengubah atau memutuskan pesan yang disampaikan agar bawahan dapat memahami dan menerimanya dengan benar. Melalui komunikasi yang bermanfaat, hubungan karyawan dapat dikembangkan di dalam perusahaan, yang berdampak pada seberapa baik kinerja delegasi (Sari 2019). Komunikasi yang baik mempunyai dampak yang kuat terhadap asosiasi, namun juga dapat menginspirasi dan mendukung perwakilan lainnya.

¹ Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang terfokus pada judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Junrejo** “

1.2 Rumusan Masalah

Kesulitan-kesulitan berikut dikemukakan oleh pencipta mengenai keadaan ini sehubungan dengan dasar permasalahannya, khususnya:

1. Di Kantor Wilayah Junrejo, apakah gaji ⁷ mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kinerja pegawai Kantor Wilayah Junrejo benar-benar terpuruk akibat surat menyurat?
3. Apakah pelaksanaan perwakilan Kantor Area Junrejo berbeda-beda tergantung kompensasi dan korespondensi?

1.2 Tujuan Penelitian

Mengingat karakterisasi masalah yang diberikan di atas, tujuan penyelidikan ini adalah

1. Mengetahui Junrejo untuk memahami bagaimana gaji mempengaruhi kinerja perwakilan di Kantor Lokal
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap pelaksanaan perwakilan di Kantor Wilayah Junrejo
3. Untuk menilai bagaimana pelaksanaan perwakilan di Kantor Area Junrejo dipengaruhi oleh kompensasi dan korespondensi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari dilakukannya penelitian yaitu :

1. Bagi Peneliti

Memperluas wawasan dan perluasan informasi secara bersamaan adalah manfaat yang diantisipasi oleh para ahli dari semua tahap eksplorasi dan hasil ujian yang diperoleh sebagai rencana untuk menggunakan pengetahuan yang diperoleh selama sekolah dalam aplikasi dunia nyata.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai informasi evaluasi atas permasalahan dan hambatan terhadap buruknya pelaksanaan di dalam organisasi, sehingga dapat diperbaiki ke depannya.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai titik awal untuk penyelidikan lebih lanjut, terutama untuk penelitian dengan subjek yang kurang lebih berkaitan.

Petronila Yolanda

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	2%
2	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	1%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
4	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
5	kuliahjurusanilmumanajemen.blogspot.com Internet Source	1%
6	repository.upiypk.ac.id Internet Source	1%
7	oukristin.wordpress.com Internet Source	1%
8	www.coursehero.com Internet Source	1%
9	www.scribd.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Petronila Yolanda

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
