

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

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

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.*

BAB I

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).

Ketertanggungmasing-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 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.

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 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanto, D. F., Saleh, M., & Tobing, D. S. K. (2014). ANALISIS KOMUNIKASI, KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI INTERVENING DI PT BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL PURNA BAKTI WILAYAH JEMBER. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 10(2).
- Dasmadi, Dasmadi. "Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4.2 (2021): 1171-1181.
- Gede Ardi Putra Kresmawan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Tahun 2021
- Hidayah, S. (2015). Analisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap Kinerja dengan mediasi motivasi kerja pegawai (studi kasus pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kota semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 18(31).
- Iis Iskandar Joesoef (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Caringin Kabupaten Garut: *Jurnal Ekonomi* 124-134.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224-241.
- KRESMAWAN, Gede Ardi Putra; KAWIANA, I. Gede Putu; MAHAYASA, I. Gede Aryana. Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 2021, 3.2: 75-84.
- Lestari, S., Lie, D., Butarbutar, M., & Thressa, S. I. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 4(2), 41-49.
- Mandey, M. A., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- MARTINUS, Erik; BUDIYANTO, Budiyanto. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 2016, 5.1.
- Muhamad Husni Mubarak Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jambe Kabupaten Tangerang, Tahun 2019

- Pioh, Nancy L., and Hendra N. Tawas. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4.2 (2016).
- Posuma, Christilia O. "Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1.4 (2013).
- Pratama, E. Y., & Rahman, A. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI HOTEL SAPADIA KABUPATEN ROKAN HULU. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 7(1), 20-31.
- Prihatminingtyas, B. (2019). Pengaruh modal, lama usaha, jam kerja dan lokasi usaha terhadap pendapatan pedagang di pasar Landungsari. Referensi Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Universitas Tribhuwana Tungadewi Vol. 7, No. 2 2019. Hal 147-154. ISSN 2548- 6152 (online). ISSN 2089-0532 (cetak). Penerbit UNITRI PRESS
- Rifa'i, Muhmamad., As'ari., Indrihastuti, Poppy. 2018. Kompetensi Karyawan Dampaknya terhadap Keunggulan Bersaing Organisasi Bisnis UMKM. *Jurnal EKBIS*, XIX (2) : 1129- 1140.
- Riansari, Titi, and Achmad Sudiro. "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10.4 (2012): 811-820.
- Rinaldi Syarif, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 20-30.
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P., & Tulung, J. E. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN SE KOTA KOTAMOBAGU. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Setyani, T. B. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 12(2), 103-120.
- Suyasa, P. B., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Kebijakan Kompensasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Aditya Lovina. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Syahrir, Ida Ekawati, Mattalatta Mattalatta, and Bahtiar Maddatuang. "Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng." *YUME: Journal of Management* 2.1 (2019).
- Tanzil, N., Anwar, K., & Rumambi, F. J. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, komunikasi terhadap kinerja pegawai di pt modern widya technical. *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 41-46.
- Usman, I., & Bahasoan, S. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 211-220.
- Yasa, I. P. S., & Utama, I. W. M. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran* (Doctoral dissertation, Udayana University).