

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALI SAFARI DAN *MARINE PARK*, GIANYAR BALI.

Gede Norman Dharma Purwandira¹
I Gusti Ayu Dewi Adnyani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: normandharma@gmail.com / +628970120100

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja karyawan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar Bali yang dipengaruhi oleh komunikasi, motivasi dan kompensasi finansial baik secara simultan maupun parsial merupakan tujuan dari penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar Bali dengan teknik analisis data regresi linier berganda. Jumlah sampel yang didapat dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* ialah sebanyak 85 responden. Hasil analisis disimpulkan komunikasi, motivasi dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (23,974) > F_{tabel} (2,72)$. Kinerja karyawan yang dibuktikan dengan perhitungan t hitung melebihi t tabel oleh komunikasi, motivasi dan kompensasi finansial menunjukkan secara parsial memengaruhi positif. Nilai 0,316 variabel motivasi pada Bali Safari dan *Marine park*, Gianyar Bali terhadap kinerja karyawan paling memengaruhi.

Kata kunci : Kinerja, Komunikasi, Motivasi dan Kompensasi finansial.

ABSTRACT

Employee performance at Bali Safari and Marine Park , which is influenced by the communication , motivation and financial compensation either simultaneously or partially is the purpose of this study . The research was conducted at the Company's Bali Safari and Marine Park , with data analysis techniques of multiple linear regression . Number of samples obtained using the Proportionate Stratified Random Sampling method is as much as 85 respondents . Results of the analysis concluded communication motivation and financial compensation have a significant effect on the performance of employees with Fcount value (23.974) > F (2,72) . Employee performance as evidenced by the calculation of t exceeds t table by communication , motivation and financial compensation showed partially positive affect . 0,316 value motivational variables on Company the most influence on employee performance .

Keywords : *Performance , Communication , Motivation and financial compensation .*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata kini dihadapkan pada era perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat, untuk itu diperlukan usaha untuk menyesuaikan diri dalam menghadapi persaingan pasar, dengan usaha menciptakan keunggulan produk yang kompetitif, kreatif dan inovatif. Salah satu faktor penting dalam keberhasilan tujuan perusahaan salah satunya dengan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja merupakan kewenangan dan tanggung jawab yang disesuaikan untuk mencapai tujuan organisasi dengan legalisasi berupa pencapaian hasil kerja oleh seseorang (Ruky, 2006 : 52).

Lokasi penelitian ini ialah daerah tujuan wisata dengan karakteristik pribadi bagi para wisatawan. Menurut Locander *et al.* (2007) hubungan pemimpin dengan bawahan serta cara pengarahan bawahan dengan komunikasi yang efektif mengukur bawahan dalam pencapaian harapan pimpinan. Pelaksanaan komunikasi yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi merupakan perilaku karyawan pada keberhasilan kontribusi tujuan organisasi berupa hasrat pemberian manfaat untuk orang lain (Grant, 2008). Motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan keadaan yang sehat dan pendisiplin kerja tinggi terhadap pekerja (Riyadi, 2011).

Turunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh kompensasi yang diterima karyawan. Balas jasa atau kompensasi finansial adalah pelengkap baik yang

bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan (Hasibuan, 2007:185). Nugrahanto (2008) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Rumusan Masalah

- 1) Apakah komunikasi, motivasi dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar Bali?
- 2) Apakah komunikasi, motivasi dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar Bali?
- 3) Diantara komunikasi, motivasi dan kompensasi finansial manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar Bali?

Tujuan penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan kompensasi finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar Bali.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan kompensasi finansial secara dominan terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar Bali.

Kegunaan penelitian

- 1) Kegunaan teoritis, dapat menjelaskan bukti empirik terhadap bidang manajemen ilmu sumber daya manusia terutama aspek kinerja karyawan serta yang terkait dengan komunikasi, motivasi kerja dan kompensasi finansial.
- 2) Kegunaan praktis, bagi pihak manajemen dalam perumusan kebijakan terhadap manajemen SDM Bali Safari dan *Marine park*.

Rumusan Hipotesis

- 1) Komunikasi, motivasi dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Komunikasi, motivasi dan kompensasi finansial secara mandiri masing-masing mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penggolongan dalam penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan dari variabel atau lebih (Sugiyono, 2009 :5) yang oleh juga Setyaningsih digunakan (2010) dalam penelitiannya. Penelitian ini menguji hubungan linier.

Lokasi Penelitian

Bali Safari dan *Marine Park*.

Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah bidang perilaku organisasi yaitu pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park*.

Identifikasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah.

- 1) Variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi, antara lain.
 - a) Variabel Komunikasi (X₁)
 - b) Variabel Motivasi kerja (X₂)
 - c) Variabel Kompensasi finansial (X₃)
- 2) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi. yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data

- 1) Data kuantitatif, adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti data jumlah karyawan, jawaban responden terhadap kuisisioner.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Sumber data

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari Bali Safari dan *Marine Park*, didapatkan dengan observasi.
- 2) Data Sekunder merupakan data yang dalam bentuk jadi, dengan diperoleh melalui pihak lain yang telah mendapatkan data tersebut.

Populasi dan Sampel

Besarnya jumlah sampel yang didapat ialah 85 orang. Sampel yang ada akan peneliti klasifikasikan berdasarkan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* sehingga dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Rumus yang dapat digunakan untuk memperoleh sampel yang dapat mewakili populasi yang ada yaitu.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang menguraikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park* sesuai dengan kondisi duniakerja untuk mendeskripsikan secara jelas dan objektif tentang hasil penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis, peneliti menggunakan bantuan *SPSS versi 15.0 for Windows*. Adapun menurut (Nata Wirawan, 2002:293) persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu_i$$

Dimana :

Y = Kinerja

X_1 = Komunikasi

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Kompensasi finansial

α = Konstanta

$\beta_1-\beta_3$ = Koefisien regresi dari X_1-X_3

μ_i = Variabel pengganggu (residual error) yang mewakili faktor lain berpengaruh terhadap Y namun tidak dimasukkan dalam model.

Uji ketepatan model regresi

Untuk menguji model regresi pengaruh variabel bebas komunikasi (X_1), motivasi kerja (X_2), kompensasi finansial (X_3) secara serempak terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) Bali Safari dan *Marine Park*.

Uji signifikan koefisien regresi secara parsial

Uji regresi parsial (t-test) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas komunikasi (X_1), motivasi kerja (X_2), kompensasi finansial (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) Bali Safari dan *Marine Park*.

Analisis variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat

Analisis variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat dilakukan dengan *Standardized Coefficients Beta* yang bertujuan untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. *Standardized Coefficients Beta* diperoleh dari hasil analisis pengolahan data melalui program SPSS 15.0 *for windows* (Ghozali, 2006:88).

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

1) Komunikasi

Tabel 1.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel Komunikasi pada Bali Safari dan Marine Park, Gianyar

No	Pernyataan	Jawaban								Total skor	Rata-rata Skor
		STS		TS		S		SS			
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%		
1	Pimpinan selalu melakukan diskusi dengan bawahan	-	-	8	9,4	45	52,9	32	37,6	279	3.28
2	Pimpinan selalu memberikan dorongan untuk maju kepada karyawan	-	-	21	24,7	51	60,0	13	15,3	247	2.91
3	Tegur sapa antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik	-	-	14	16,5	30	35,3	41	48,2	282	3.32
4	Informasi mengenai aktifitas karyawan disampaikan dengan jelas	1	1,2	15	17,6	31	36,5	38	44,7	276	3.25
5	Pimpinan menyampaikan tugas kepada bawahan sesuai dengan job base karyawannya	5	5,9	7	8,2	41	48,2	32	37,6	270	3.18
Jumlah										1354	
Rata-Rata											3,19

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,19 dibulatkan menjadi 3, maka ini berarti secara keseluruhan karyawan pada Bali Safari dan Marine Park, Gianyar memberikan respon setuju terhadap pernyataan mengenai komunikasi.

2) Motivasi

Tabel 2.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel Motivasi pada Bali Safari dan Marine Park, Gianyar

No	Pernyataan	Jawaban								Total skor	Rata-rata Skor
		STS		TS		S		SS			
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%		
1	Promosi jabatan selalu diberikan bagi pegawai yang berprestasi	-	-	42	49,4	42	49,4	1	1,2	214	2.52
2	Prakarsa yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan	-	-	18	21,2	55	64,7	12	14,1	249	2.93
3	Terciptanya hubungan yang baik dan tidak kaku antara bawahan dengan atasan	2	2,4	4	4,7	36	42,4	43	50,6	290	3.41
4	Keamanan selalu terjamin dalam melaksanakan pekerjaan dan hari tua	-	-	17	20,0	38	44,7	30	35,3	268	3.15
5	Terjalinnnya kerjasama yang baik dan tidak kaku antara bawahan dengan atasan	4	4,7	29	34,1	39	45,9	13	15,3	231	2.72
Jumlah											1252
Rata-Rata											2,95

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 2,95 dibulatkan menjadi 3, maka ini berarti secara keseluruhan karyawan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar memberikan respon setuju terhadap pernyataan mengenai motivasi.

3) Kompensasi Finansial

Tabel 3.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel Kompensasi Finansial pada Bali Safari dan Marine Park, Gianyar

No	Pernyataan	Jawaban								Total skor	Rata-rata Skor
		STS		TS		S		SS			
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%		
1	Gaji yang diberikan selama ini oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup.	4	4,7	18	21,2	45	52,9	18	21,2	247	2.91
2	Bonus bagi karyawan sudah sesuai dengan hasil kerja dan keuntungan perusahaan	-	-	11	12,9	28	32,9	46	54,1	290	3.41
3	Jumlah tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja karyawan	1	1,2	15	17,6	42	49,4	27	31,8	265	3.12
4	Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup membantu meringankan beban ekonomi	-	-	13	15,3	36	42,4	36	42,4	278	3.27
5	Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan sesuai pekerjaan yang diterima	1	1,2	18	21,2	43	50,6	23	27,1	258	3.04
Jumlah											1338
Rata-Rata											3,15

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai total rata-rata jawaban responden adalah 3,15 dibulatkan menjadi 3, maka ini berarti secara keseluruhan karyawan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar memberikan respon setuju terhadap pernyataan mengenai kompensasi finansial.

4) Kinerja

Tabel 4.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel Kinerja pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar

No	Pernyataan	Jawaban								Total skor	Rata-rata Skor
		STS		TS		S		SS			
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%		
1	Memiliki Inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan	8	9,4	29	34,1	28	32,9	20	23,5	230	2.71
2	Bekerja sesuai prosedur dan jadwal yang ditetapkan perusahaan	-	-	11	12,9	37	43,5	37	43,5	281	3.31
3	Mampu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	-	-	22	25,9	38	44,7	25	29,4	258	3.04
4	Bersungguh-sungguh di dalam menerima tugas yang diberikan perusahaan	-	-	23	27,1	45	52,9	17	20,0	249	2.93
5	Memiliki kepedulian yang tinggi untuk kemajuan perusahaan	2	2,4	17	20,0	35	41,2	31	36,5	265	3.12
Jumlah											1283
Rata-Rata											3,02

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,02 dibulatkan menjadi 3, maka ini berarti secara keseluruhan karyawan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar memberikan respon setuju terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. error		
(constant)	-1,90	0,080	0,000	1,000
Komunikasi	0,240	0,116	2,079	0,041
Motivasi	0,316	0,100	3,174	0,002
Kompensasi financial	0,265	0,105	2,521	0,014
Dependen variable : Kinerja karyawan F Statistik : 23,974 Sig F : 0,000 R ² : 0,470 Adjusted R ² : 0,451				

Berdasarkan Tabel 5 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda.

$$Y = -1,90 + 0,240 X_1 + 0,316 X_2 + 0,265 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Komunikasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Kompensasi finansial

Uji Regresi Serempak (F)

F_{hitung} (23,974) > F_{tabel} (2,72) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak H₁ diterima. Hal ini berarti variabel komunikasi (X₁), motivasi (X₂), dan kompensasi finansial (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar.

Uji Parsial (t-test)

1) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar

Nilai t_{hitung} (2,079) > t_{tabel} (1,671) dengan tingkat signifikansi (0,041) < α (0,05), sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan

Marine Park, Gianyar. Hipotesis pertama yang menyatakan "Variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar" terbukti.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar

Nilai t_{hitung} (3,174) > t_{tabel} (1,671) dengan tingkat signifikansi $(0,002) < \alpha$ (0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar. Hipotesis kedua yang berbunyi "Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar" terbukti.

3) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar

Nilai t_{hitung} (2,521) > t_{tabel} (1,671) dengan tingkat signifikansi $(0,014) < \alpha$ (0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar. Hipotesis ketiga yang berbunyi "Variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar" terbukti.

Analisis Variabel Bebas Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Variabel Terikat

Hasil analisis *Standardized Coefficients Beta* yang dapat dilihat pada lampiran 6, dapat diketahui bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan yaitu sebesar 0,316, ini berarti karyawan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar lebih tergantung pada baiknya sistem motivasi pada perusahaan dalam peningkatan kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya maka dapat disimpulkan. Komunikasi, motivasi, dan kompensasi finansial secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar. Komunikasi, motivasi, dan kompensasi finansial secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan, artinya karyawan pada Bali Safari dan *Marine Park*, Gianyar lebih tergantung pada baiknya sistem motivasi pada perusahaan dalam peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan simpulan diatas penulis menyarankan agar: Pihak manajemen harus memberikan motivasi berupa dorongan yang mampu membangkitkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi kegairahan kerja yang akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dan efektif agar terus terjalin antara atasan dengan bawahan dalam perusahaan, dengan terjalinnya komunikasi yang baik akan terciptanya hubungan yang harmonis dan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi finansial yang diterima karyawan dan lebih serius dalam menyiapkan dana lebih untuk meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang selama ini dirasakan kurang memadai dan belum dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan baik itu dari segi gaji, serta tunjangan-tunjangan, karena dengan

memperhatikan kompensasi akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

REFERENSI

- Achmad, Ruky, S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedua*. Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, A. M. 2008. Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*. 93(48) : h :58.
- Hasibuan Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kaihatu: Cetakan kelima.
- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik dan J. Stuart, 2007. developing aleadership rich culture: The missing link to creating a market-focused organization. *Journal of Market-Focused Management*. 5(2) : h :149-163.
- Nugrahanto, Aditya Martha. 2008. Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli unit II Boyolali (Studi kasus pada konsumen PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1(2) : h : 1.
- Riyadi, Slamet. 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 13(1) : h :40.
- Siska Malisa Setyaningsih. 2010. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pangansari Utama Medan. *Skripsi Program Sarjana Universitas Sumatra Utara*, Medan.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.