

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Putu Agus Hendra Putra¹
I Wayan Gede Supartha²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: agushendra831@yahoo.co.id/ telp: +6281999094297
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan proses yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan segala faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi, kompensasi finansial, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Agung Cottages Kuta, Badung dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner dan hasilnya di uji dengan uji F dan uji t serta *standardized coefficient beta* dimana diolah dengan menggunakan program *software statistical package of social science (SPSS) for windows*. Hasil analisis variabel komunikasi, kompensasi finansial, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 75,8 persen. Secara parsial variabel juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi finansial merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dan diharapkan Hotel Agung Cottages lebih memperhatikan komunikasi, kompensasi finansial, dan kompetensi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata kunci : *kinerja karyawan, komunikasi, kompensasi finansial, dan kompetensi*

ABSTRACT

Employee's performance is process that done by employee to reach the company's goals. So its employee has a high performance, company should notice all factors that affect employee's performance. This research has purpose to know communication effect, financial compensation, and competition to employee's performance. This research was done in Hotel Agung Cottages Kuta, Badung with respondent amount is 60 respondents. Data collection was done by interview, observation, and questionnaire and its result tested by F test and t test also standardized coefficient beta which manage by software statistical of social science (SPSS) program for windows. This communication variable analysis, financial compensation, and competition by simultaneous has significant effect to employee's performance by 75,8 percent contribution. Partially variable is also has significant effect and positive to employee's performance. Financial compensation variable is variable that has dominant effect to employee's performance and Hotel Agung Cottages is expected to notice communication, financial compensation, and competition so it can increase its employee's performance.

Key words: *employee's performance, communication, financial compensation, and competition*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat khususnya industri perhotelan secara tidak langsung memberikan peluang dalam pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efektif dan efisien sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan (Dwijayanti, 2012).

Kunjungan tamu wisatawan mancanegara maupun wisatawan nusantara ke Bali mengalami peningkatan yang sangat pesat. Salah satu sarana yang menunjang pariwisata adalah akomodasi penginapan, yakni Hotel Agung Cottages Kuta, Badung yang siap memberikan kenyamanan kepada setiap pengunjung.

Mahmudi (2010:20) menyatakan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Martoyo (2007:115) mengemukakan faktor yang berasosiasi dengan kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, komunikasi, aspek-aspek teknis dan perilaku lainnya. Simanjuntak (2005:10) menyatakan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kompetensi individu dan dukungan organisasi. Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu. 1) kemampuan dan keterampilan kerja, 2) Motivasi kerja dan etos kerja. Sedangkan dukungan organisasi kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang

aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, deikian juga dengan menumbuhkan motivasi kerja dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kinerja karyawan yang belum maksimal di dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain komunikasi, pemberian kompensasi finansial serta kompetensi karyawan itu sendiri, dimana faktor-faktor tersebut sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Dwiningsih, 2007 dan Dhermawan, dkk 2012).

Komunikasi memiliki arti penting sebab tanpa ada komunikasi tidak akan terjadi interaksi antar orang-orang yang ada dalam suatu organisasi. Dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk mencapai sasaran yang jauh tempatnya atau banyak jumlahnya. Dalam situasi tertentu pula komunikasi dimaksudkan untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan, dalam hal ini salah satunya adalah kinerja karyawan (Njue dan Iravo, 2013).

Kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi. Berdasarkan kenyataan, dapat dijelaskan beberapa masalah berkaitan dengan pemberian kompensasi finansial yang terjadi diHotel Agung Cottages Kuta, Badung antara lain: 1) Insentif yang diberikan oleh perusahaan belum mampu mencukupi untuk kehidupan yang layak bagi karyawan; 2) Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang emban oleh karyawan; 3) Pemberian bonus oleh perusahaan menurut karyawan kurang sesuai dengan presentase keuntungan yang diraih oleh

perusahaan; 4) Gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan belum mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah komunikasi, kompensasi finansial dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta variabel manakah berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Agung Cottages.

Menurut Gorda (2004:179) kompensasi finansial adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang, maupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. kebijakan bisnis yang menyangkut kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Rivai dan Sagala (2011:744) mengemukakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk finansial, seperti yang langsung berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus. Menurut Sutrisno (2011:202) kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2012:324). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan

atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Ardana, dkk. (2012:153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non finansial*). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk. (2012) menyatakan bahwa variabel kompensasi terhadap variabel kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,418. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatnya kinerja pegawainya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai kurang atau tidak baik, maka kinerja pegawai akan rendah.

Menurut Sutrisno, (2011:202) kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Banyak para ahli dalam bidang filsafat, sosial, psikologi, maupun ahli manajemen melakukan penelitian tentang kompetensi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sriwidodo dan Haryanto (2010) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, berarti apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan

mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa, Diduga bahwa komunikasi, kompensasi finansial, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk.(2012) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Wekesa dan Nyaroo (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja, yang artinya bahwa semakin tinggi kompensasi didapatkan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan bisa diharapkan. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Balsam, dkk.(2012) menyatakan bahwa kompensasi berupa bonus akan diberikan ketika seorang karyawan mempunyai kinerja baik di perusahaan. Berdasarkan uraian mengenai pendapat para ahli dan penelitian-penelitian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa, Diduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiawati (2009) menyimpulkan kompetensi memiliki korelasi positif dengan kinerja. Selain itu kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, diketahui dari hasil uji hipotesis secara parsial. Qamariah dan Fadli (2011) menyatakan bahwa hasil dari penelitian ini menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian berikutnya dilakukan oleh

Agha and Alrubaiee (2012) mereka menemukan kompetensi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli dan dibuktikan dengan penelitian sebelumnya cukup relevan untuk menarik kesimpulan sementara bahwa, Diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (positivsm) yang berbentuk asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan penelusuran teori dan pembahasan penelitian sebelumnya, komunikasi, kompensasi finansial dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hotel Agung Cottages Kuta, Badung beralamat di jalan legian No. 95X Kuta, Badung. Lokasi ini dipilih karena belum adanya penelitian mengenai masalah pengaruh komunikasi, kompensasi finansial, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Obyek dari penelitian ini adalah komunikasi, kompensasi finansial, kompetensi dan kinerja karyawan pada Hotel Agung Cottages Kuta, Badung.

Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel, antara lain: 1) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat, dalam hal ini yang merupakan variabel bebas adalah komunikasi , kompensasi finansial, kompetensi; 2) Variabel terikat, adalah variabel yang

dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas, dalam hal ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Sugiyono(2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Istijanto (2010:117) menyatakan bahwa apabila objek (karyawan) kurang dari 200, maka riset, seperti survei, bisa dilakukan terhadap semua karyawan. Sebaliknya, jika jumlah karyawan besar (diatas 200), survei dapat dilakukan terhadap sejumlah karyawan yang dipilih sebagai sampel. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang, maka penelitian ini menggunakan metode sensus dimana sebanyak 60 orang karyawan dijadikan responden.

Valid atau validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu indikator dapat dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari konstruk amatan dengan tepat. Kevaliditasan dari suatu instrument dapat diketahui dengan cara menguji butir-butir pertanyaan dalam kuisioner dengan menggunakan program SPSS. Pada hasil *output SPSS item-Total Statistic* apabila nilai *corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,361, maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatakan valid (Yamin dan Kurniawan, 2009:284).

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*, reliabilitas dapat diartikan sebagai keterpercayaan, keterandalan, atau konsistensi. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila

pelaksanaan pengukuran dalam beberapa kali terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Alat ukur dapat dikategorikan reliabel apabila mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Suatu alat ukur dikatakan reliabel dapat dilihat melalui hasil *Reliability Statistic* dalam program SPSS. Alat ukur dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (Yamin dan Kurniawan, 2009:284).

Analisis statistik inferensia yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga besar dan arah hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antar satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam analisis, peneliti akan dibantu dengan program komputer yaitu *Statistical Package of Social Science (SPSS) 15.0*. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda sebagai berikut. (Wirawan, 2002:293).

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \mu \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja

α = Bilangan Konstanta

X_1 = Komunikasi

X_2 = KOMPE.NSASI finansial

X_3 = Kompetensi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel X_1, X_2, X_3

μ = Variabel pengganggu yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimaksudkan dalam model

Pengujian hipotesis I (uji regresi secara simultan) dan II (uji regresi secara parsial) dalam penelitian ini dapat dilakukan, apabila model regresi linear berganda sudah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam

penelitian ini adalah: 1) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal, jika tidak normal maka prediksi yang dilakukan dengan data tersebut akan tidak baik atau dapat memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Uji *Komogorov-Sminarnov* caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif relatif hasil observasi dengan distribusi kumulatif relatif teoritisnya atau *Fcr* (Utama, 2009:89).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai tolerance lebih dari 10 persen atau *VIF* kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas (Utama, 200

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser (Utama, 2009:94).

Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komunikasi, kompensasi finansial, dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Hotel Agung Cottages Kuta,

Badung. maka digunakan Uji F. Dalam pengujian ini, F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada derajat signifikan (α) 5 persen atau dengan melihat probabilitasnya lebih kecil dari α berarti bahwa komunikasi, kompensasi finansial, dan kompetensi memiliki pengaruh yang nyata secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Hotel Agung Cottages Kuta, Badung. Rumus F_{hitung} menurut Wirawan (2002:304) adalah sebagai berikut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian responden mengenai memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan, dapat diketahui bahwa 16 orang menjawab sangat setuju, 29 orang menjawab setuju, 9 orang menjawab cukup setuju, 6 orang menjawab tidak setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3,91. Ini berarti memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan sayatergolong baik.

Penilaian responden mengenai mampu memahami setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan, dapat diketahui bahwa 13 orang menjawab sangat setuju, 30 orang menjawab setuju, 12 orang menjawab cukup setuju, 5 orang menjawab tidak setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3,85. Ini berarti bahwa mampu memahami setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan tergolong baik.

Penilaian responden mengenai memiliki keterampilan yang baik di dalam mengerjakan pekerjaan, dapat diketahui bahwa 28 orang menjawab sangat setuju, 26 orang menjawab setuju, 11 orang menjawab cukup setuju, 5 orang menjawab tidak setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3,95. Ini berarti memiliki keterampilan yang baik di dalam mengerjakan pekerjaan tergolong baik.

Penilaian responden mengenai selalu jujur dan bertanggung jawab dalam melakukan setiap pekerjaan, dapat diketahui bahwa 18 orang menjawab sangat setuju, 28 orang menjawab setuju, 10 orang menjawab cukup setuju, 4 orang menjawab tidak setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4,00. Ini berarti selalu jujur dan bertanggung jawab dalam melakukan setiap pekerjaan tergolong baik.

Penilaian responden mengenai mampu mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan, dapat diketahui bahwa 18 orang menjawab sangat setuju, 27 orang menjawab setuju, 10 orang menjawab cukup setuju, 5 orang menjawab tidak setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3,96. Ini berarti mampu mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan tergolong baik

Penilaian responden mengenai senang melakukan pekerjaan tanpa adanya tuntutan, dapat diketahui bahwa 13 orang menjawab sangat setuju, 31 orang menjawab setuju, 10 orang menjawab cukup setuju, 6 orang menjawab tidak setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3,85. Ini berarti senang melakukan pekerjaan tanpa adanya tuntutan tergolong baik

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap kompetensi pada Hotel Agung Cottages Kuta, Badung termasuk kriteria baik dengan rata-rata total skor 3,92.

Hasil dari pengolahan data menggunakan *SPSS 15.0* disajikan pada Tabel 1

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Komunikasi	0,408	0,136	0,243	2,997	0,004
KOMPE.NSASI	0,876	0,158	0,511	5,533	0,000
Finansial	0,314	0,098	0,268	3,218	0,002
Kompetensi					
Cons.tanta	= 0,171				
R	= 0,870				
R Square	= 0,758				
Adjusted R Square	= 0,745				
F _{hitung}	= 58,373				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Sumber : data terlampir

Tabel 1 menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,171 + 0,408 X_1 + 0,876 X_2 + 0,314 X_3$$

Uji regresi simultan (F-test) dilakukan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Komunikasi (X_1), kompensasi Finansial (X_2), dan Kompetensi (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Agung Cottages Kuta, Badung.

Berdasarkan hasil uji F, nilai $F_{hitung} = 58,373 > F_{tabel} = 2,76$ maka H_0 ditolak. Ini berarti Komunikasi, kompensasi Finansial dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Agung Cottages Kuta, Badung. Nilai *R square* yang didapat adalah 0,758 yang berarti sebesar 75,8 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Komunikasi, kompensasi Finansial dan kompetensi sedangkan sisanya 24,2 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Uji regresi parsial (t-test) dilakukan untuk menguji hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa Komunikasi (X_1), kompensasi Finansial (X_2) dan kompetensi (X_3) secara parsial berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Agung Cottages Kuta, Badung. Prosedur pengujian hipotesis statistik dari uji regresi parsial (t-test) adalah: 1) Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel Komunikasi (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,997 > t_{tabel} = 1,671$ maka H_0 ditolak. Ini berarti Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Agung Cottages Kuta, Badung; 2) Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kompensasi Finansial (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,533 > t_{tabel} = 1,671$ maka H_0 ditolak. Ini berarti kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Agung Cottages Kuta, Badung; 3) Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kompetensi (X_3) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,218 > t_{tabel} = 1,671$ maka H_0 ditolak. Ini berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Agung Cottages Kuta, Badung.

Variabel bebas yang memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Agung Cottages Kuta, Badung, karena nilai *Standardized Coefficients Beta* kompensasi finansial terbesar.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,243. Penelitian menemukan

pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang terjadi didalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dengan mana anggota-anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka oleh karena itu komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial. Robbins (2006 : 311) Dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2009) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Risky (2012) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,511. Penelitian menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007 : 118) kewajaran kompensasi finansial dapat di nilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum artinya kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimum setiap karyawan melalui pekerjaan darimana mereka memperoleh penghasilan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,268. Penelitian menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2011 : 202)

kompetensi dapat dilihat dari kemampuan melakukan atau menjalankan tugas, mengambil keputusan sesuai dengan peranya dalam sebuah perusahaan, keahliannya, dan pengetahuan yang dimiliki dengan tujuan agar karyawan mampu mendukung dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Secara simultan, variabel komunikasi, kompensasi finansial, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Agung Cottages Kuta, Badung. sebesar 75,8 persen dan 24,2; 2) Secara parsial, variabel komunikasi, kompensasi finansial, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Agung Cottages Kuta, Badung; 3) Variabel kompensasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Agung Cottages Kuta, Badung dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,511

Berdasarkan simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut : 1) Hotel Agung Cottages Kuta, Badung hendaknya memperhatikan kinerja karyawannya terutama masalah ketuntasan kerja karyawan yaitu karyawan dapat menyelesaikan perkerjaan tanpa ada kesalahan. Hal tersebut sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan; 2) Hotel Agung Cottages Kuta, Badung hendaknya memperhatikan komunikasi yang terjalin antara pemimpin ke karyawan maupun komunikasi antar karyawan, karena komunikasi juga dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Jika

pemimpin maupun karyawan tidak dapat berkomunikasi dengan baik, pasti akan ada kendala maupun miss komunikasi yang menciptakan suatu masalah dalam perusahaan. sehingga hal tersebut menghambat dan mengurangi kinerja karyawan;

3) Hotel Agung Cottages Kuta, Badung hendaknya lebih memperhatikan permasalahan pemberian kompensasi finansial seperti gaji pokok yang sesuai dengan pekerjaan yang di bebaskan, tunjangan yang layak bagi karyawan, serta pemberian bonus yang disesuaikan dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan. Sehingga karyawan merasa diperhatikan kesejahteraan hidupnya, karena berkurangnya keluhan-keluhan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Agha, Sabah and Laith Alrubaiee. 2012. Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance. *International Journal of Business and Managemen*.7(1), pp:192-204
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10 (2): h: 124-135.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sud.iblya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Dalam *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2): h:173-184
- Dwijayanti, Kadek Desy. 2012. Pengaruh kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bakungsari Hotel Di Kuta, Badung. Dalam *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1): h:1-6

- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFPE.
- Hassan Jorfi and Saeid Jorfi. 2011. Strategic Operations Management: Investigating the Factors Impacting Communication Effectiveness and Job Satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, pp: 1596–1605.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh kompensasi , Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya) Dalam *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2): h:215-228
- Hameed, Abdul and Aamer Waheed. 2011. Employee Development and Its on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13), pp:224-229
- Ley, Tobias, Armin Ulbrich, Peter Scheir, Stefanie N. Lindstaedt, Barbara Kump and Dietrich Albert. 2008. Modeling Competencies For Supporting Work-Integrated Learning In Knowledge Work. *Journal Of Knowledge Management*, 12(6), pp:31-47
- Ley, Tobias, Dietrich Albert and Stefanie Lindstaedt. 2007. Competency Management Using The Competence Performance Approach: Modeling, Assessment, Validation, And Use. <http://www.idea-group.com>. Diunduh tanggal 9 April 2013
- Lertputtarak, Sarunya. 2012. The Influence of HR, IT, and Market Knowledge Competencies on the Performance of HR Managers in Food Exporting Companies in Thailand. *International Business Research*.5(1), pp:87-97
- Linawati dan Suhaji. 2010. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang) Dalam *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1): h:1-14
- Mahmudi . 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi kedua. UPPM STIM YKPN: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta : BPFPE.

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Njue, Francis M dan Iravo. M. A. 2013. Communication of Organisational Change and Employee Performance: A Survey of Teachers Service Commission Employees in Kenya. *Educational Research international*,2(2): h:185-191
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1): h:47-57
- Soeprihanto, john.2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Utama, Made Suyana. 2009. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Edisi Ketiga Denpasar: Sastra Utama.
- Utama, Mudiarta. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UPT Penerbit Universitas Udayana, Denpasar
- Wahyuni, Lili. 2009. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening.(Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN Di Provinsi Sumatera Barat) Dalam *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1): h:1-13
- Wekesa, Jane Nelima dan Nyaroo, Silas. 2013. Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(6): h:1-4
- Wheatley, Kathleen K and D. Harold Doty. 2010. Executive Compensation As a Moderator Of The Innovation – Performance Relationship. *Journal of Business and Management*, 16(1), pp:90-102

- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia)*.Denpasar : Keraras Emas.
- Yamin Sofyan dan He.ri Kurniawan.2009.*SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*.Jakarta : Salemba Infotek.
- Zarkasi, Amin S dan Sudarto. 2009. Kajian Tentang Pengembangan Kompetensi SDM BAPETEN melalui Perubahan Kurikulum Magister Rekayasa Keselamatan. Seminar Nasional V. Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir