

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI BIRO KEUANGAN DAN UMUM (Studi pada Biro Keuangan dan Umum Kemenristekdikti)

Suwardi¹, Robert Siregar², Dinni Agustin³, Suparman HL⁴

UNIVERSITAS RESPATI INDONESIA

email: nings@urindo.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational communication and compensation on employee morale at the Finance and General Bureau at the Kemenristekdikti office. The object of this research is the employees of the Finance and General Bureau at the Kemenristekdikti Office. Data Analysis Techniques Using Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test and Coefficient of Determination. Organizational communication affects the morale of employees at the Finance and General Bureau at the Kemenristekdikti office. Compensation affects the morale of employees at the Finance and General Bureau at the Kemenristekdikti office. Organizational communication and compensation have a simultaneous effect on morale of employees at the Finance and General Bureau at the Kemenristekdikti Office, proven.

Keywords: Organizational Communication, Compensation and Work Spirit

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap semangat kerja Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti. Objek penelitian ini adalah Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti. Teknik Analisis Data Menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti. Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti. komunikasi organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti, terbukti.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Kompensasi dan Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan poin penting dalam setiap kegiatan dalam menjaga citra positif lembaga pemerintah di mata masyarakat terutama dalam kondisi krisis pada saat ini. Komunikasi yang terjalin, tidak hanya pada satu tingkat saja, namun juga lintas jabatan. Keterbukaan komunikasi memungkinkan karyawan menyampaikan saran dan kritik serta masukan pada bagian lain atau atasannya, sehingga opini membangun bisa datang dari semua segi. Dalam sebuah institusi pemerintahan komunikasi organisasi adalah perlengkapan untuk menjalankan tugas dengan baik. Tanpa komunikasi organisasi yang baik suatu institusi belum tentu bisa menjalankan atau mengerjakan para yang ada didalam lingkup organisasi tersebut. Antara bawahan dan atasan juga membutuhkan suatu komunikasi organisasi yang erat di dalam bekerja karna bawahan sangat memerlukan perhatian dari atasan untuk menjalankan tugas-tugas yang ada. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai tanda balas jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksana fungsi MSDM yang berhubungan dengan pemberian penghargaan sebagai

pertukaran dalam melakukan tugas di dalam perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam memajukan perusahaan. Para karyawan mau bekerja dengan baik karena memiliki tujuan, yaitu agar karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang layak untuk kehidupannya. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi. Pemberian kompensasi dari suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan maupun kemampuan organisasi, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja organisasi komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, maka proses kerja di organisasi dapat macet dan berantakan. Dalam organisasi faktor produksi seperti sumber daya manusia, uang, material, mesin dan pasar merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam operasional perusahaan. Kemampuan dan wawancaranya sangat perlu ditingkatkan agar mereka dapat mengikuti perkembangan organisasi dan perubahan teknologi. Eksistensi suatu organisasi bergantung kepada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemauan untuk bekerjasama. Para pelaku komunikasi saling tukar informasi, pikiran, gagasan dan sebagainya untuk memperoleh pengetahuan dan meningkatkan semangat kerja sesama anggota organisasi.

KAJIAN TEORI

Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam organisasi merupakan ilmu yang mempelajari cara berinteraksi dalam sebuah organisasi. Komunikasi sendiri merupakan bagian yang ada di dalam suatu organisasi, guna membantu untuk keberlangsungan aktivitas organisasi. Menurut (Arni Muhammad, 2016) Komunikasi Organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut.

Komunikasi organisasi adalah studi tentang bagaimana orang-orang yang bekerja di dalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi serta interaksi dan pengaruh antara struktur organisasi dengan pengorganisasian, yang indikatornya Bijaksana dan Kesopanan, Penerimaan Umpan Balik, Berbagi Informasi, Memberikan Informasi Tugas.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Variabel Komunikasi Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Simbol
Komunikasi Organisasi (X1) Sriussadaporn-Charoenngam, Nongluck dan Fredric M Jabin (dalam	Bijaksana dan Kesopanan	Menggunakan pilihan kata yang tepat	X _{1.1}
		bahasa yang sopan dan halus	X _{1.2}
	Penerimaan Umpan Balik	Penerimaan tanggapan dari pesan atau isi pesan yang disampaikan	X _{1.3}
	Berbagi Informasi	Memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan	X _{1.4}

Variabel	Dimensi	Indikator	Simbol
Mas'ud, 2015: 74)	Memberikan Informasi Tugas	Menyampaikan informasi	X _{1.5}

Sumber: Diolah tahun 2020

Kompensasi

Menurut (M. Kadarisman, 2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, fasilitas langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang indikatornya Gaji, Tunjangan, Fasilitas.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Simbol
Kompensasi (X ₂) Simamora (2015)	Gaji	Bulanan	X _{2.1}
		Mingguan	X _{2.2}
	Tunjangan	Asuransi	X _{2.3}
		Kesehatan	X _{2.4}
		Cuti	X _{2.5}
		Pensiun	X _{2.6}
	Fasilitas	Perumahan	X _{2.7}
		Kendaraan	X _{2.8}

Sumber: Diolah tahun 2020

Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Berikut pengertian semangat kerja yang di kemukakan oleh para ahli diantaranya Pengertian semangat kerja menurut (Jack Hawley, 2018) adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaannya dalam arti lebih baik.

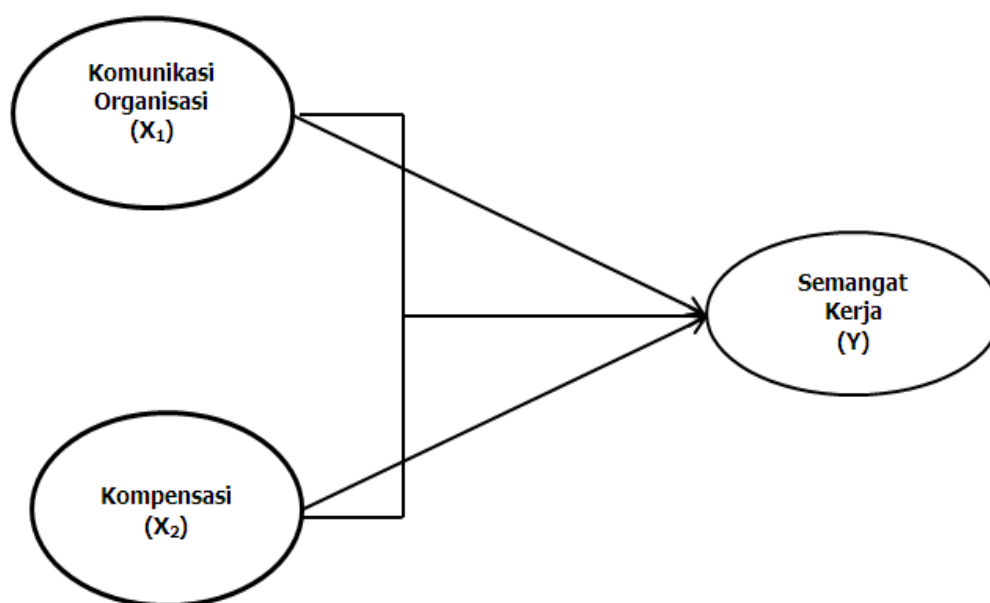
Semangat kerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang indikatornya Kemauan karyawan, Kesetiaan karyawan, Kebanggaan karyawan pada organisasi. yang indikatornya Kualitas Pekerjaan (*quality of work*), Kuantitas Pekerjaan (*quantity of work*), Pengetahuan Pekerjaan (*job knowledge*), dan Kehadiran.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Variabel Semangat Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Simbol
Semangat Kerja (Y) Sumber : Moekijat (2016)	Kegembiraan	Optimis	Y.1
		Berpandangan Baik	Y.2
	Kerjasama	Saling membantu	Y.3
		Menyelesaikan pekerjaan bersama-sama	Y.4
	Kebanggaan	Melaksanakan pekerjaan dengan senang	Y.5
	Ketaatan	Konsekwensi	Y.6
		kesepakatan	Y.7
	Kesetiaan	Menjaga nama baik perusahaan	Y.8

Sumber: Diolah Tahun 2020

Berdasarkan hal tersebut dijelaskan dalam kerangka berpikir ini pengaruh variabel independent (Komunikasi Organisasi dan Kompensasi dan variabel dependent (Semangat Kerja). Pengaruh tersebut dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah explanative research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian menurut tingkat penjelasan adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Selain itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan di Biro Keuangan dan Umum Kantor Kemenristekdikti, yang beralamat di Alamat: Gedung BPPT II lantai 24, Jl. M.H. Thamrin No. 8, Jakarta Pusat 10340.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti yang bekerja di Kemenristekdikti yang berjumlah 87 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kepustakaan (dokumen), di lakukan untuk memperoleh data sekunder secara landasan teori yang di gunakan sebagai pendukung dalam pembahasan penelitian kepustakaan.

Penelitian lapangan (observasi), di lakukan untuk memperoleh data primer, yaitu dengan cara melakukan penelitian lapangan pada objek yang di teliti untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti oleh peneliti.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dimana responden dalam menentukan jawaban dengan mengikuti pertanyaan-pertanyaan yang sebelumnya disusun melalui indikator-indikator yang ditentukan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung} (<i>Pearson Correlation</i>)	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	X1.1	0,326	0,208	Valid
	X1.2	0,743	0,208	Valid
	X1.3	0,564	0,208	Valid
	X1.4	0,534	0,208	Valid
	X1.5	0,668	0,208	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung} (<i>Pearson Correlation</i>)	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi	X2.1	0,576	0,208	Valid

(X2)	X2.2	0,634	0,208	Valid
	X2.3	0,681	0,208	Valid
	X2.4	0,658	0,208	Valid
	X2.5	0,509	0,208	Valid
	X2.6	0,521	0,208	Valid
	X2.7	0,639	0,208	Valid
	X2.8	0,707	0,208	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r _{hitung} (<i>Pearson Correlation</i>)	r _{tabel}	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	Y1	0,537	0,208	Valid
	Y2	0,617	0,208	Valid
	Y3	0,522	0,208	Valid
	Y4	0,627	0,208	Valid
	Y5	0,505	0,208	Valid
	Y6	0,494	0,208	Valid
	Y7	0,529	0,208	Valid
	Y8	0,387	0,208	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	0,502	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,765	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,622	0,60	Reliabel

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.332	2.797		5.123	.000		
	Komunikasi Organisasi (X1)	.531	.157	.355	3.377	.001	.806	1.240
	Kompensasi (X2)	.180	.081	.232	2.212	.030	.806	1.240

Tabel 9. Uji Hipotesis Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.332	2.797		5.123	.000
	Komunikasi Organisasi (X1)	.531	.157	.355	3.377	.001

Kompensasi (X2)	.180	.081	.232	2.212	.030
-----------------	------	------	------	-------	------

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.784	2	178.892	14.183	.000 ^b
	Residual	1059.480	84	12.613		
	Total	1417.264	86			

Pembahasan

Variabel Komunikasi Organisasi (X₁) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) pada Pegawai di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti.

Hal ini terlihat dari signifikan Komunikasi Organisasi (X₁) 0,001 < 0,05, dan nilai $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1 = t(0,05/2; 87 - 2 - 1) = (0,025; 84) = 1.98861$. berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,377 > 1.98861$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) pada Pegawai di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti, diterima

Varibel Kompensasi (X₂) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) pada Pegawai di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti.

Hal ini terlihat dari signifikan Komitmen Organisasi (X₂) 0,030 < 0,05, dan nilai $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1 = t(0,05/2; 87 - 2 - 1) = (0,025; 84) = 1.98861$. berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,212 > 1.98861$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada Pegawai di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti, diterima.

Komunikasi Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti

Nilai F_{hitung} sebesar 14,183 dengan nilai F_{tabel} 3,10, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,183 > 3,10$, dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa diduga Komunikasi Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti, terbukti.

SIMPULAN

1. Komunikasi Organisasi (X₁) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) pada Pegawai di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti. Hal ini terlihat dari signifikan Komunikasi Organisasi (X₁) 0,001 < 0,05, dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,377 > 1.98861$), maka H_0

- ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) pada Pegawai di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti, diterima.
2. Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) pada Pegawai di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti. Hal ini terlihat dari signifikan Komitmen Organisasi (X2) $0,030 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,212 > 1.98861$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada Pegawai di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti, diterima.
3. Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 14,183 dengan nilai F_{tabel} 3,10, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,183 > 3,10$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa diduga Komunikasi Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai di Biro Keuangan dan Umum di Kantor Kemenristekdikti, terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Masmuh. (2015). Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktik. Malang: UMM Press.
- Alex S. Nitisemito. (2016). Manajemen Personalia Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arianto, D. A. N. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Jurnal Economia, 11 (2), 177. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.7946>
- Arni Muhammad. (2016). Pengantar Komunikasi Organisasi Jilid 10. Semarang: Bina Aksara.
- Asri Laksmi Riani. (2016). Perspektif Kompensasi Perusahaan CEO dan Karyawan. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Chandra, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Diantri. Agora, 6 (1), 287082.
- Gary dessler. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: A. Publisher.
- Imam Ghozali. (2016). Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jack Hawley. (2018). Kebangkitan Kembali Semangat di tempat kerja dan Kekuatan Manajemen. Jakarta: Interaksana.
- Jenny Ratna. (2017). Komunikasi Organisasi Edisi 2. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Lewis. (2020). Organizational Change Creating Change Through Strategic Communication. Manhattan: John Wiley & Sons.
- M. Kadarisman. (2016). Manajemen Kompensasi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi aksara.
- Marnisah, L. (2019). Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik). Yogyakarta: Deepublish.
- Onong Uchjana Effendy. (2017). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial provinsi Bali. 5(12), 7785–7809.

- Putra, I., & Putra, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada PT. United Indobali Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2(1), 255002.
- Rinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Riris, P., Simamora, T., & Margareta, F. (2019). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai DPD PDI-P Sumatera Utara. *Jurnal Social Opinion*, Volume 4 Nomor 1, 4, 70–84.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Bagian Quality Assurance. 1(1), 12.
- Subawa, I. K. A., Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 GIANYAR. 6(4), 1962–1990.
- Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. 2, 533–564.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D 2019*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Penerbit Andi.
- Suparyadi dan Muriono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Tangerang: Andi Offset.
- Suranto. (2018). *Prinsip Komunikasi Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi Cetakan 1*. Bandung: Remaja Rosdakarya.