

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KIP KABUPATEN BIREUEN DAN KOTA LHOKSEUMAWE

Sanusi^{1*)}

¹ Pegawai KIP Kabupaten Bireuen

*) email: sanusi.bantarisyah@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine, 1) the effect of work motivation on employee performance, 2) the effect of communication on employee performance, and 3) the effect of compensation on employee performance, and 4) the influence of work motivation, communication and compensation on the performance of KIP employees in Bireuen Regency and City Lhokseumawe. The research method used in this study is an associative method with a quantitative approach, to 95 employees, with a collection technique using a closed questionnaire instrument. The analytical method used is a path analysis approach. The results showed that: a. There is an effect of work motivation on employee performance at KIP in Bireuen and Lhokseumawe Regencies, which is 15.89%. b. There is an influence of communication factors that are woven between employees and superiors in the office, on employee performance, which is calculated from this study which is quite significant, namely 24.32%. c. there is an effect of compensation given and felt by employees in the office, on employee performance, which is calculated from this study which is quite significant, namely 29.01%. And D. Simultaneously revealed that the variables of work motivation, communication and compensation proved to have an effect on employee performance. This is also supported by the correlation coefficient value of 0.831. This means that the relationship between these variables is quite close. Based on the coefficient of determination, which is 0.691, it gives a statistical picture that there is a contribution of 69.10 percent of changes in the variables of work motivation, communication and compensation that have been proven to have an effect on employee performance in KIP employees in Bireuen Regency and Lhokseumawe City.

Keywords: work motivation, communication, compensation, performance

1. Pendahuluan

Komisi Independen Pemilihan Kabupaten Bireuen dan Lhokseumawe dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Karena konsep pegawai pemerintah masa kini adalah melayani masyarakat.

Kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Kinerja suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya. Dengan demikian, maju atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran dan kualitas para pegawainya. Kinerja pegawai dikatakan meningkat dan semakin berkualitas apabila individu yang ada dalam organisasi berhasil mencapai standar kerja, sesuai tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah tingkat motivasi kerja pegawai. Setiap pegawai membutuhkan dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan individu ini akan mempengaruhi hasil kerjanya, oleh karena itu organisasi selalu berusaha menyelaraskan

kan antara tujuan organisasi dengan pemenuhan kebutuhan individu yang menjadi tujuan kerja pegawai. Terpenuhinya kebutuhan setiap pegawai diharapkan akan menimbulkan motivasi atau dorongan bagi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan bagian dari cara untuk meningkatkan kinerja, karena bila motivasi pegawai menurun akan berdampak pada menurunnya kinerja, dan pimpinan pun akan menghadapi situasi yang lebih kompleks untuk menentukan apa yang akan dilakukan untuk memotivasi pegawainya supaya bekerja lebih keras.

Dukungan atas motivasi kerja para pegawai dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap pegawai dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing pegawai.

Faktor lain yang juga terkadang sangat efektif dalam mengkoordinasikan kerja, khususnya kerja secara tim work, yakni terciptanya komunikasi yang efektif dan harmonis. Baik antar pimpinan dan staf, ataupun sesama staf/pegawai.

Dalam menjalankan semua aktivitas tentunya dibutuhkan interaksi antar anggota organisasi. Hubungan yang efektif yang terjalin tentunya diperlukan adanya komunikasi antar anggota organisasi, untuk dapat menghidupkan organisasi salah satu hal yang penting adanya komunikasi.

Sehingga Boutell (1965:13) mengatakan bahwa "*Organization is the complex pattern of communication and other relations in a group of human being*". Hal ini sesuai yang terjadi pada pekerjaan di instansi Komisi Independen Pemilihan atau KIP, sebagai lembaga yang menjalankan dan mendukung pelaksanaan pemilihan kepala daerah di kabupaten atau kota. Dimana full pekerjaan dilakukan secara tim kerja. Sehingga diperlukan kekompakan tim, kerjasama, saling mengisi dan mendukung, di dukung pesan tugas yang benar dan efektif melalui komunikasi yang berjalan sehat dan harmonis.

Selain faktor motivasi dan komunikasi, jua peningkatan kinerja dapat diharapkan dengan penghasilan - penghargaan yang diterima pegawai memuaskannya. Maka faktor kompensasi menjadi salah bagian terpenting dalam rangka memperoleh kinerja pegawai yang tinggi. Pemberian kompensasi harus dikelola dengan baik dan benar agar pelaksanaannya dapat memberikan kepuasan dan keadilan.

Untuk mencapai kepuasan pemberian kompensasi harus didasarkan pada asas adil dan layak sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan kinerja pegawai yang meningkat.

Kompensasi ini dapat dijalankan untuk semua komponen dan atau sebagian besarnya, yakni ada yang disebut a) *direct financial payment*, seperti gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi; b) *indirect payment*, yaitu dalam bentuk tunjangan (asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, cuti kerja, rekreasi, pensiun, dll); dan c) imbalan nonfinansial, yaitu hal-hal yang sulit untuk dikuantifikasi seperti jam kerja yang lebih fleksibel, tugas atau pekerjaan yang menantang, dan fasilitas kantor, serta penghargaan pada pegawai.

Kantor Komisi Independen Pemilihan (KIP) baik di kabupaten Bireuen dan kota Lhokseumawe sebagai salah satu instansi publik yang bertugas melayani kepentingan umum mengharapkan semua pegawai yang berada dilingkungannya memiliki kemampuan kerja dan kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, memenuhi aspirasi masyarakat, serta terbebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme.

Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan, mengingat secara langsung masyarakat menginginkan agar pegawai KIP dapat menjalankan tugas-tugasnya dan bekerja secara optimal yang pada akhirnya dapat memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat. Untuk itu akan berpulang pada kinerjanya. Agar tercipta kinerja yang baik pada kantor ataupun pegawai KIP tersebut, maka diperlukan kemampuan kerja yang terlatih dan memiliki keterampilan yang diharapkan dapat memberikan nilai tambah dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik tanpa mengalami suatu kendala yang berarti. kedua

Namun kenyataannya, dengan alasan instansi masih belum lengkap sarana prasarana dan para pegawai yang berlatar belakang pendidikan yang beragam, tuntutan kinerja yang diharapkan belum sepenuhnya berhasil. Hal ini dapat dilihat dari efektivitas kerja, sasatan kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai yang belum optimal.

Hal ini di duga ada kaitan langsung dari faktor yang disebutkan sebelumnya, yakni motivasi kerja pegawai yang belum optimal, komunikasi kerja belum sepenuhnya berjalan efektif, dan keadilan yang diterapkan dalam pemberian kompensasi. Oleh karenanya, peneliti mencoba menganalisis kaitan ketiga faktor yang diduga tersebut, secara teoritis dan empiris terhadap peningkatan kinerja

pegawai, dengan studi kasus pada pegawai kantor KIP Kabupaten Bireuen dan Kota Lhokseumawe.

2. Landasan Teoritis

Motivasi kerja

Untuk dapat pegawai memiliki minat, gairah dan daya penggerak maka perlu pemberian motivasi, yang membuat pribadi seseorang pekerja agar mendorong aktifitas dan memberi energi yang mengarah untuk mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mendukung tujuan organisasi dan mencapai kepuasan kerjanya (Hasibuan, 2005; Sedarmayanti, 2011; Handoko, 2008; Sardiman, 2009).

Motivasi kerja yang tinggi yang diberikan pegawai akan meningkatkan produktifitas, dan kinerja sehingga akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan, manakala para pegawai dipenuhi kebutuhannya, baik dalam hal *a. physiological needs*, *b. safety and security needs*, *c. affiliation or acceptance needs*, *d. esteem or status needs*, dan *e. self actualization*.

Penelitian Wijaya dan Andreani (2015) juga Ma'ruf dan Ummul Chair (2020), menemukan bahwa cukupsignifikans pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi melalui gagasan melalui cara langsung dan tidak langsung, menurut Mathis dan Jackson (2011:162) kemampuan bekerja sama adalah salah satu penilaian kinerja, maka komunikasi seorang pegawai penting karena harus dapat bekerja sama dengan semua orang.

Dikarenakan bekerja di sebuah organisasi mempunyai banyak pegawai yang diperkerjakan maka komunikasi sangatlah penting karena tanpa adanya komunikasi yang baik maka tujuan organisasi tidak bisa dicapai dikarenakan kegagalan dalam kerjasama untuk mendukung tujuan. Karena organisasi memiliki divisi yang berbeda dan gagal menjalin komunikasi dan kerjasama. Menurut Susanto dan Sholihin (2012) komunikasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan atau pegawai. Perilaku individu yang diwujudkan dalam kinerja tercipta dari hasil serangkaian komunikasi antar anggota organisasi.

Penelitian Wandu, dkk (2019), pada Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Provinsi Banten, menemukan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mencapai 48% .

Karena menurut Pratminingsih (2006), dalam komunikasi terdapat beberapa unsur yang penting untuk menjalankan program kerja, yakni 1) adanya sumber informasi (*source*) dari yang menyampaikan pesan, biasanya adalah pimpinan. 2) *Encoding* adalah suatu proses yang dapat menggambarkan pesan atau informasi. 3) Adanya Pesan (*Message*) tentang segala sesuatu yang memiliki makna bagi penerima, yakni pegawai. 4) Media digunakan untuk menyampaikan pesan. 5) *Decoding* adalah proses di mana penerima pesan menginterpretasikan pesan yang diterimanya sesuai dengan pengetahuan, minat dan kepentingannya. 6) *Feedback* (Umpan Balik) adalah respon yang diberikan oleh penerima pesan yakni pegawai untuk dapat melaksanakannya, dan juga pada sama yang sama terdapat 7). Hambatan (*Noise*) adalah berbagai hal yang dapat membuat proses komunikasi tidak berjalan efektif.

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam komunikasi menurut Purwanto (2006:70) dapat berupa a) dimensi vertical, yakni komunikasi yang berasal dari atas ke bawah. Indikatornya yaitu perintah, prosedur, teguran dan pujian. b) dimensi horizontal dengan indikatornya yaitu informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama dan rapat. Dan c) dimensi diagonal dengan indikatornya yaitu informasi diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain.

H₂: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung dan atau penghargaan yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017; Handoko, 2014; Nawawi, 2011).

Sehingga kompensasi ada yang disebut kompensasi finansial dan non finansial, yang dengan system pemberian yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

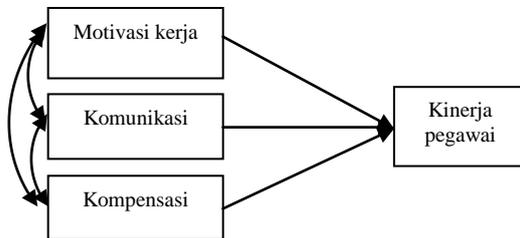
Sehingga teori Mathis dan Jackson (2011:139) menyatakan salah satu meningkatkan prestasi kerja

para karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Maka dengan adanya kompensasi, perusahaan akan terus untung jika karyawannya bahagia atas gajinya karena selalu termotivasi bekerja dengan komitmen tinggi.

Kompensasi juga menimbulkan rasa tanggung-jawab atas pekerjaannya selain rasa termotivasi karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan semakin baik.

H_3 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Kerangka Pemikiran

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian berupa survey, dengan instrument angket yang diberikan kepada responden yakni sejumlah pegawai 95 orang dari KIP Kab. Bireuen dan Lhoksumawe. Umumnya pegawai pada KIP tersebut laki-laki (67,35%), didominasi oleh umur antara 26-35 tahun (38,78%). Dan paling banyak pendidikannya adalah tingkat Sarjana (52,04%), dengan dominan sudah bekerja antara 6 – 10 tahun (78,57%).

Metode penelitian dilakukan secara deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sehingga dapat menjelaskan fenomena masalah yang diteliti dan keterkaitan antara variabel dugaan terhadap kinerja pegawai, melalui pengujian hipotesis secara statistik.

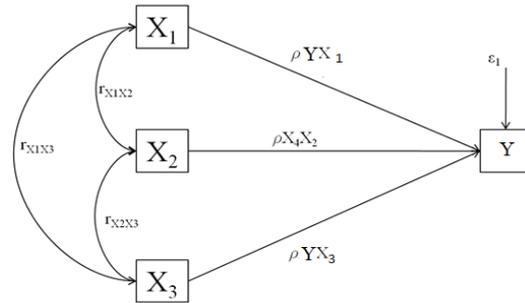
Metode Analisis Data

Metode analisis digunakan dengan model analisis jalur, berdasarkan adanya hubungan kausal antar variabel bebas (eksogen) yakni motivasi kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja sebagai variabel terikat (endogen).

Pemilihan model analisis jalur bermanfaat untuk dapat penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari

atau permasalahan yang diteliti. Prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, dan prediksi dengan analisis jalur ini bersifat kualitatif. (Marwan Hamid, dkk; 2019:13)

Maka model struktural dalam analisis ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Model Teoretis

Keterangan : X_1 = Motivasi kerja
 X_2 = Komunikasi
 X_3 = Kompensasi
 Y = Kinerja pegawai
 ϵ = Faktor residual yakni diantaranya karena ada faktor yang tidak terlibat dalam penelitian

Karena data penelitian dari angket yang dikumpulkan memiliki skala data skor ordinal, maka untuk keperluan menggunakan analisis jalur perlu dilakukan transformasi skala dalam bentuk skala interval melalui *methods of successive interval*. Untuk hal ini digunakan program statistika, baik dengan software SPSS ataupun dengan Microsoft Excell.

Variabel Penelitian

Variabel dan dimensi sebagai pengukur variabel dijabarkan peneliti sebagaimana Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi variabel Penelitian

Variabel	Dimensi
Motivasi (X_1)	Kebutuhan akan prestasi
	Kebutuhan akan afiliasi
	Kebutuhan akan kekuasaan
Komunikasi (X_2)	Komunikasi Vertikal
	Komunikasi Horizontal
	Komunikasi Diagonal
Kompensasi (X_3)	Kompensasi finansial langsung
	Kompensasi tidak langsung (<i>fringe benefit</i>)
Kinerja pegawai (Y)	<i>Hard Skill</i> : Kualitas dan kuantitas kerja
	<i>Soft Skill</i> : Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan bekerja sama

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket terhadap 95 pegawai KIP Kabupaten Bireuen dan Kotta Lhokseumawe, diperoleh informasi deskriptif tentang variabel yang diteliti, berikut ini:

- Tingkat motivasi kerja pegawai hasil penilaian atas persepsi pegawai, sudah baik, mencapai 79,81%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel Komunikasi yang terjadi pada pegawai, pencapaiannya sebesar 71,49 %, hal ini dianggap baik.
- Variabel kompensasi menurut persepsi pegawai, sudah baik, mencapai 74,82%, walaupun belum optimal, sudah dianggap baik.
- Tingkat Kinerja pegawai hasil penilaian atas kualitas, kuantitas dan kemampuan kerja sudah baik, mencapai 78,97% walaupun belum optimal.

Hasil Analisis Jalur (Path)

a. Uji Model Struktural

Agar dapat dipastikan model struktural yang terbentuk dari 3 variabel eksogen (motivasi kerja, komunikasi dan kompensasi) terhadap variabel endogen (kinerja pegawai) dapat diyakini secara statistik. Maka dilakukan pengujian melalui uji-F, berikut:

Tabel 2. Uji Model Struktural (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3552.408	3	1184.136	67.843	.000 ^a
Residual	1588.310	91	17.454		
Total	5140.717	94			

- Predictors: Kompensasi, Komunikasi, Motivasi kerja
- Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dan berdasarkan uji – F, sebagaimana dinyatakan dalam tabel 2, bahwa model struktural $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ dapat diterima pada taraf uji 5%.

Kemudian uji signifikansi koefisien jalur, melalui uji-t, untuk menunjukkan ketiga variable eksogen diterima dalam model, dengan hasil ditunjukkan pada tabel 3.

Tampak bahwa ketiga variabel melalui statistic uji-t, dinyatakan signifikans pada taraf uji 5%. Dimana variabel motivasi signifikansi pada tarau 1,6%, variable komunikasi pada taraf 0,9% dan kompensasi pada taraf uji 0,1% (Tabel 3).

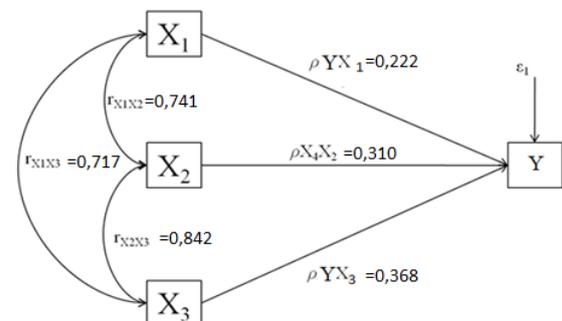
Tabel 3. Uji Koefisien Model Struktural

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Motivasi kerja	.222	2.463	.016
Komunikasi	.310	2.669	.009
Kompensasi	.368	3.293	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Pengukuran Besaran Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktural yang menghubungkan variabel motivasi kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) dinyatakan berikut:



Gambar 3. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 3 diatas, maka dapat dihitung besarnya:

a. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Disebabkan antar variabel eksogen (X) terdapat hubungan kausalitas secara substansi, maka terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, dari variable motivasi terhadap kinerja yakni berikut ini:

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,222$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,222)^2 \times 100\% = 4,93\%$.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh motivasi kerja melalui komunikasi terhadap Kinerja pegawai:

$$(0,222)(0,741)(0,310) \times 100\% = 5,10\%$$

-Pengaruh motivasi kerja melalui kompensasi terhadap Kinerja pegawai:

$$(0,222)(0,717)(0,368) \times 100\% = 5,86\%$$

-Maka pengaruh total motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai KIP Kabupaten Bireuen dan Lhokseumawe, melalui variabel komunikasi dan kompensasi dalam berkerja, yakni 15,89%.

b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung komunikasi terhadap Kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2}= 0,310$), Maka besarnya adalah 9,61%.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh komunikasi melalui motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar; $(0,310)(0,741) (0,222) \times 100\% = 5,10\%$

-Pengaruh komunikasi melalui kompensasi terhadap Kinerja pegawai adalah: $(0,310)(0,842) (0,368) \times 100\% = 9,61\%$

-Maka pengaruh total komunikasi terhadap Kinerja pegawai, melalui motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan, yakni 24,32%.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3}=0,368$), Sehingga besarnya 13,54%.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh kompensasi melalui motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar: $(0,368)(0,717) (0,222) \times 100\% = 5,86\%$

-Pengaruh kompensasi melalui komunikasi terhadap Kinerja pegawai sebesar: $(0,368)(0,842) (0,310) \times 100\% = 9,61\%$

-Maka total pengaruh kompensasi melalui variabel motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, sebesar 29,01 %.

d. Pengaruh Motivasi kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y= 0,222X_1+ 0,310 X_2 + 0,368 X_3$

Dampak variabel motivasi kerja signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai positif (0,222) artinya dengan makin baik motivasi kerja pegawai, akan di ikuti peningkatan kinerjanya secara rata-rata sebesar 22,2%.

Koefisien jalur variabel komunikasi antar personil (X_3) yang mendukung pada pekerjaan juga berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien 0,310. Jika dapat dinaikkan terus komunikasi yang efektif dan harmonis akan diikuti peningkatan kinerja pegawai rata-rata atau nilai marjinalnya 31,0%.

Juga tampak nilai koefisien jalur antara kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,368. Ini berarti bahwa cukup besar pengaruh kompensasi bagi pegawai KIP untuk kinerja. Dengan nilai marjinalnya 36,8%.

Analisis ini secara statistik juga dapat menggunakan hasil nilai korelasi secara simultan dan nilai determinasinya, sesuai menurut Ghozali (2012), nilai korelasi dan determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
Jalur	0.831	0.691

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,831 menjelaskan hubungan antara variabel motivasi kerja, komunikasi dan kompensasi memiliki keeratan hubungan dengan kinerja pegawai, dengan derajat hubungannya sebesar 0,831.

Nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,691 menjelaskan bahwa kontribusi faktor motivasi kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 69,1%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 30,9%. Seperti Budaya kerja, fasilitas, Diklat atau Bimtek, Kepemimpinan Ketua KIP dan lainnya.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil berikut ini :

- 1). Hasil uji statistik terdapat pengaruh positif faktor motivasi kerja pegawai pada kantor Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen dan Kota Lhokseumawe terhadap Kinerja pegawai, sebesar 15,89%.
- 2). Juga terbukti secara signifikan pengaruh faktor komunikasi yang dibangun dalam tim kerja

- pada kantor KIP tersebut terhadap kinerjanya, sebesar 24,32%.
- 3). Dan terdapat pengaruh yang signifikan dari pemberian kompensasi yang benar dan adil terhadap pegawai KIP Bireuen dan Lhokseumawe terhadap Kinerjanya, yakni sebesar yakni 29,01%.
 - 4) Secara simultan, berdasarkan nilai koefisien korelasi dan determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja, komunikasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan besarnya 69,1%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 30,9%. Faktor ini, diantaranya Budaya kerja, Fasilitas, Diklat/Bimtek, Kepemimpinan dan lainnya.

Saran

- a. Pimpinan sedianya mengupayakan dorongan pada pegawai agar mereka terus terpacu untuk memotivasi diri dalam bekerja, sehingga kinerja dapat terus dipertahankan.
- b. Faktor komunikasi juga memberi peran dan kontribusi yang juga signifikan terhadap kinerja pegawai KIP di Bireuen dan Lhokseumawe. Oleh karenanya perlu dijaga komunikasi yang harmonis, baik antara pegawai dan dengan pimpinan atau atasannya langsung.
- c. Juga tidak kalah penting, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan factor penting untuk dapat diharapkan pegawai berkinerja tinggi, maka perlu menjadi perhatian pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Didi Wandi, dkk. 2019, Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 2 Juli 2019
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: Rosdakarya

- Ghozali, Imam. 2012, *Aplikasi Analisis Multi-variate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan (2017:119)
- Ma'ruf dan Ummul Chair. 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar, *Jurnal Brand*, Vol 2 No 1
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama
- Mathis dan Jackson. 2011, *Human Resource Management* (edisi. 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjahmada University Press
- Purwanto, Iwan. 2006, *Manajemen Strategi*. Bandung. Yrama Widya
- Pratminingsih. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sardiman, 2009, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2011; *Membangun dan mengembanngkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, edisi pertama. PT. Refika Aditama. Bandung
- Solihin. 2012, *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga
- Wijaya, Tanto. dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Program Manajemen Bisnis*, Universitas Kristen Petra. Vol. 3, No. 2.