

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA METUN SAJAU TANJUNG PALAS TIMUR KALIMANTAN UTARA

Junita
Jurusan Manajemen Operasional, Fakultas Ekonomi
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
junitalie999@gmail.com

ABSTRAKSI

Peranan kepala desa selaku pimpinan organisasi pemerintah desa terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas perangkat desa sangat penting, sehingga kinerja pegawai akan semakin baik namun kinerja pegawai dalam menjalankan operasional desa banyak sekali pengaruhnya yang membuat pegawai kurang memberikan kinerja terbaiknya. Untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka dibutuhkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Kinerja itu sendiri. Adapun faktor-faktor tersebut adalah kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi yang baik.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Populasi adalah seluruh pegawai kantor desa Metun Sajau dan sampel penelitian sebanyak 30 orang pegawai dengan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh dan signifikan antara komunikasi terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H_0 ditolak dan ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, serta ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga H_0 diterima.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak pemerintah untuk selalu meningkatkan kompensasi, memperbaiki lingkungan fisik di kantor Desa Metun Sajau dan selalu mempertahankan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Role of countryside head as organizational head of government countryside to efficacy of execution of duty peripheral of countryside of vital importance, so that officer performance will be good progressively but officer performance in running countryside operational a lot of its influence which make officer less is giving best this performance. To be able to improve Performance Officer in a company or organization, hence required by factors able to improve Performance itself. As for the factors compensation, working environmental, good communications.

Problem of this research what is there is influence of compensation, working and communications to officer performance?

This research aim to know is there influence of compensation, working environmental and communications to officer performance.

Population is all officer of countryside office of Metun Sajau and of sampel research counted 30 officer people with technique intake of sampel that is totalizeing sampling. Research method the used kuesioner. Analyzer use doubled linear regresi.

Pursuant to result of this research of showed there is and influence of significant between communications to Performance Officer, so that H_0 refused and there is influence but not significant between compensation to Performance Officer, and also there is influence but not significant between environment work to Performance Officer so that H_0 accepted

From result of this research is expected can be used as by input to governmental side to always improve compensation, improve;repairing physical environment in Countryside office of Metun Sajau and always maintain good communications between subordinate and superior

Keyword : Compensation, Working Environmental, Communications, Performance Officer

PENDAHULUAN

Hasil kinerja pegawai kantor Desa Metun Sajau harus dinilai langsung oleh kepala desa sebagai pimpinan. Dengan kualitas kerja yang baik tidak terlepas dari sumber daya yang kompeten karena kualitas kerja sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan serta harapan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan atau sasaran instansi pemerintahan dengan baik dan berdaya guna.

Kinerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintahan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal, untuk itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dipelihara agar kinerja organisasi dapat meningkat dan terjaga dengan baik. Pemeliharaan dengan pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh individu merupakan faktor penting untuk meningkatkan semangat kerja.

Kompensasi yang diterima pegawai kantor Desa Metun Sajau dirasa belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Namun asuransi kesehatan yang diterima oleh pegawai dirasa kurang maksimal karena tidak semua pegawai mendapatkan asuransi kesehatan, asuransi kesehatan hanya diberikan pada pegawai negeri sipil. Terlebih lagi lingkungan kerja yang kurang begitu mendukung karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja.

Kondisi lingkungan kerja seperti kelengkapan alat penunjang pekerjaan, fasilitas kerja yang nyaman, keamanan yang terjamin dan rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik dapat membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh dan pekerjaan akan selesai sesuai dengan rencana.

Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur terlihat belum cukup nyaman bagi pegawai, hal tersebut dilihat dari kurangnya fasilitas pendukung pekerjaan seperti peralatan yang kurang lengkap, kondisi ruangan yang kurang

memadai karena pengap dan redup. Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh organisasi atau instansi karena dengan lingkungan kerja yang baik akan tercipta semangat kerja yang baik pula dari pegawai.

Komunikasi mempunyai peran dalam peningkatan semangat kerja. Pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan lancar dengan adanya komunikasi yang baik. Kondisi komunikasi yang terjalin di Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur telah cukup baik, adanya keterbukaan dalam menyelesaikan pekerjaan atau penyelesaian masalah, penggunaan bahasa yang komunikatif, dan pemberian intruksi yang jelas. Namun penggunaan media komunikasi seperti handphone atau telepon yang kurang maksimal, serta masih banyak pegawai yang tidak bisa menggunakan internet.

Peranan kepala desa selaku pimpinan organisasi pemerintah desa terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas perangkat desa sangat penting, sehingga kinerja pegawai akan semakin baik namun kinerja pegawai dalam menjalankan operasional desa banyak sekali pengaruhnya yang membuat pegawai kurang memberikan kinerja terbaiknya. Seperti yang terjadi pada kantor desa metun saju, banyak pegawai desa yang masih berstatus honor, fasilitas kantor desa untuk operasional yang kurang seperti komputer, printer dan ruangan yang kurang begitu luas, serta jarang mendapatkan informasi tentang administrasi dikarenakan komunikasi yang terbatas.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap

Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara?

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara.
3. Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara.
4. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Pembaca
Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan fenomena masalah yang diteliti dan mampu memberikan jawaban analisis yang tepat.
2. Bagi Kantor Desa Metun Sajau
Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan hubungan dan manfaat bagi regulator (peraturan) yang mengeluarkan kebijakan terkait dengan penerapan sumberdaya manusia untuk kepentingan pencapaian tujuan kantor Desa Metun Sajau
3. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan memberikan petunjuk bahwa hasil riset dapat diterapkan pada praktek yang nyata atau paling tidak dapat digunakan sebagai acuan dalam memperbaiki praktek yang sudah ada.

DASAR TEORI

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2010:2), pengertian manajemen sumberdaya manusia adalah pandangan modern untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia.

Menurut Simanjutak (2008:77), pengertian kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau

tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Dari pengertian diatas, kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Disamping motivasi, juga perlu dipertimbangkan kemampuan (kecerdasan dan ketrampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai. Kesempatan berkinerja perlu lebih diperkuat meskipun seorang pegawai mungkin bersedia dan mampu.

Menurut Guritno dan Waridin (2008:60), adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan.
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Menurut Luthans (1992:289), pengertian lingkungan kerja adalah *Environment work is strength keeping up spirits is existing in and also outside that good x'self which in the form of and also reward of punishment.*

Menurut Arep (2008:34) pengertian manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Luthans (1992:46) pengertian lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam

maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment* pada manusia terdapat enam faktor pemuas:

- a. Prestasi kerja yang diraih (*achievement*).
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*).
- c. Tanggung jawab (*responsibility*).
- d. Peluang untuk maju (*advancement*).
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*).
- f. Pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Menurut Daft (2009:124), pengertian komunikasi adalah *process where information converted and comprehended by two people or more, usually with a view to motivate or influence behavior*

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:85), pengertian komunikasi dapat dibedakan atas dua bagian, yaitu:

- a. Pengertian komunikasi yang berorientasi pada sumber menyatakan bahwa komunikasi adalah kegiatan dengan mana seseorang (sumber) secara sungguh-sungguh memindahkan stimuli guna mendapatkan tanggapan.
- b. Pengertian komunikasi yang berorientasi pada penerima memandang bahwa komunikasi sebagai semua kegiatan di mana seseorang (penerima) menanggapi stimulus atau rangsangan. Tegasnya, proses komunikasi menurut pandangan ini berkenaan dengan pemahaman dan arti, karena tekanan diletakkan pada bagaimana penerima melihat dan menafsirkan suatu pesan.

Proses komunikasi berkaitan dengan bagaimana komunikasi itu berlangsung, ada dua elemen umum dalam setiap situasi komunikasi, yaitu pengirim dan penerima. Pengirim (*sender*) adalah orang yang ingin menyampaikan ide atau konsep kepada orang lain, mencari informasi, atau mengungkapkan pemikiran atau emosi.

Definisi Konseptional

1. Kompensasi menurut Notoadmojo (2009:56) adalah berupa upah atau hasil dihitung

berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

2. Lingkungan Kerja menurut Sihombing (2008:98) adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu I tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.
3. Komunikasi menurut Daft (2009:124) adalah proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku.
4. Kinerja menurut Simanjuntak (2008:77) adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Penjelasan spesifik atau khusus mengenai variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dengan indikator sebagai berikut:

- a) Kemampuan meningkatkan target pekerjaan.
- b) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- c) Kemampuan meminimalkan kesalahan pekerjaan

Kompensasi sebagai variabel independen adalah berupa upah atau hasil dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan yang diperoleh

pegawai Kantor Desa Metun Sajau diperoleh melalui kuesioner dengan indikator sebagai berikut :

- a) Upah dan Gaji
- b) Insentif
- c) Fasilitas

Lingkungan Kerja sebagai variabel independen adalah keadaan tempat kerja mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan diperoleh melalui kuesioner dengan indikator sebagai berikut :

- a) Kebersihan
- b) Tata ruang
- c) Hubungan sesama karyawan

Komunikasi sebagai variabel independen adalah proses dimana informasi yang diperoleh pegawai Kantor Desa Metun Sajau dengan kuesioner dengan indikator sebagai berikut:

- a) Penyampaian Informasi
- b) Akses internet yang baik
- c) Umpan balik

Populasi dan Sampel

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. Populasi disini adalah seluruh Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara sebanyak 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *total sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel dengan menjadikan semua elemen populasi menjadi elemen sampel. Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 30 Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara. Adapun rincian dari sampel penelitian sebagai berikut.

Menurut Sugiyono (2016:89), Metode analisis kuantitatif yaitu metode analisis yang menggunakan bantuan statistik dalam memecahkan masalah. Penelitian ini

menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Adapun formula dari model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Konstanta (Intercept)
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien Regresi (Slope)
X_1	=	Kompensasi
X_2	=	Lingkungan Kerja
X_3	=	Komunikasi
e	=	Tingkat error.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan adalah menguji dengan instrumen/alat yang digunakan untuk analisis data, apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis diterima jika :

- $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima, berarti ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima, berarti ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil persamaan regresi Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,088 + 0,154 X_1 + 0,091 X_2 + 0,688 X_3 + e$$

Hasil uji F, nilai F_{hitung} 6,976 lebih besar dari F_{tabel} 2,98 dengan nilai signifikan 0,001 lebih

kecil dari 0,05 sehingga signifikan dan hipotesa ditolak. Hal yang menyebutkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. R^2 sebesar 0,446 (44,6%). Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,446, maka dapat diartikan bahwa 44,6% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3). Sedangkan sisanya 55,4% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini seperti gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, semangat kerja dan lain sebagainya.

Hasil perhitungan diperoleh bahwa t_{hitung} variabel bebas lebih kecil dari pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% sebesar 0,416. Jadi nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,051), sehingga H_0 diterima, dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa menolak H_a yang menyebutkan ada pengaruh antara kompensasi (X_1) tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil perhitungan diperoleh bahwa t_{hitung} variabel bebas lebih kecil dari pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% sebesar 0,225. Jadi nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,051), sehingga H_0 diterima, dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa menolak H_a yang menyebutkan ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil perhitungan diperoleh bahwa t_{hitung} variabel bebas lebih besar dari pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% sebesar 3,655. Jadi harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,051), sehingga H_0 ditolak, dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa menerima H_a yang menyebutkan ada pengaruh antara komunikasi (X_3) dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 0,160 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,416 < 2,051$). Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi (X_1) semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Y)

Suatu kebijakan pemberian kompensasi yang tidak tepat dan diterima oleh pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai Kantor Desa Metun Sajau. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor desa mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan pemerintah dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya pemerintahan. Pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya pemerintah yang melayani kebutuhan masyarakat.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan atau pemerintahan, manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan

tingkat pengaruh sebesar 0,087 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,225 < 2,051$). Hal ini menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja dapat diperbaiki dengan baik maka kinerja pegawai (Y) akan semakin dapat ditingkatkan.

Kenyataannya hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya sebagian kecil dikarenakan masih ada lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti kelengkapan fasilitas kantor terbatas dalam hal ini pendingin ruangan (AC). Dengan demikian kinerja pegawai tetap berjalan cukup baik hanya saja belum mampu ditingkatkan secara maksimal. Selama ini pegawai bekerja dengan cukup baik dikarenakan lingkungan kerja berupa kebersihan kantor desa yang cukup baik, tata ruang yang cukup tertata dengan rapi dan hubungan sesama karyawan cukup baik, sehingga lingkungan kerja bukan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar instansi tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan atau instansi, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel komunikasi (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 0,557 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,655 > 2,051$). Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel komunikasi semakin baik maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan

Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, toleransi dari hati ke hati, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Komunikasi juga diperlukan untuk menyatukan persepsi pegawai dalam mencapai tujuan yang hakiki pada organisasi untuk menerima dan mengolah ide-ide konstruktif dari pegawai. Komunikasi dalam suatu pekerjaan dapat dianalisis dari tiga tingkatan, yaitu komunikasi individu, komunikasi dalam kelompok, dan komunikasi keorganisasian. Hal ini berarti bahwa semua sumber daya manusia dituntut untuk menjadi orang yang komunikatif yang harus memiliki banyak informasi untuk disampaikan kepada orang lain. Dengan adanya hubungan yang komunikasi dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

1. Ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara.
2. Ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara.
3. Ada pengaruh dan signifikan antara komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara.
4. Ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara.

Arep, Nugraha, Ari. 2009. *Manajemen Keuangan Teori*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Daft, Richard L. 2009. *Manajemen*. Alih Bahasa : Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Jakarta: Salemba Empat.

Fajar, Siti Al dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Guritno dan Waridin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.

Luthans, F. 1992. *Organizational Behavior*. 8th edition. New York: The McGraw-Hill Co., Inc

Notoadmojo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: rineka cipta.

Sihombing, AG. 2008. *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

Simanjuntak, T. 2008. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung. Alfabeta.

Sofyandi, Herman, dan Garniwa. Iwa, 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi I, Cetakan Pertama. Jakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, cetakan ke-23. Bandung: CV. Alfabeta.