

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH
KABUPATEN BANTAENG**

***The Influence of Internal Communication and
Compensation on Employee Performance through
Organizational Commitment to the Regional Financial
Management Board of Bantaeng Regency***

Ida Ekawati Syahrir

Pps Stie Amkop Makassar

Email: ldaekawatisyahrir@gmail.com

Mattalatta

Pps Stie Amkop Makassar

Email: Mattalatta57@gmail.com

Bahtiar Maddatuang

STIE Amkop Makassar

Email: bahtiar@stieamkopp.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Apakah komunikasi internal dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Apakah komunikasi internal, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta Apakah komunikasi internal dan kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Metode penelitian penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan angka dari persepsi responden yaitu skala Likert lima tingkat, dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 134 orang pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t serta uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Komunikasi internal dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dari pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik komunikasi internal dan kompensasi maka komitmen organisasi pegawai akan semakin baik. 2) Komunikasi internal, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan

Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik komunikasi internal, kompensasi, dan komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik. 3) Komunikasi internal dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik komunikasi internal dan kompensasi maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik dengan melalui peningkatan komitmen organisasi.

Kata Kunci : Komunikasi Internal, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze whether internal communication and compensation affect organizational commitment. Does internal communication, compensation, and organizational commitment affect employee performance. And whether internal communication and compensation have an indirect effect on employee performance through organizational commitment. The research method of this research is carried out with a quantitative research approach. This study uses numbers from respondents' perceptions, namely a five-level Likert scale, using saturated samples of 134 employees in the Bantaeng District Financial Management Agency. The analytical method used in this study is path analysis with hypothesis testing using the t test and the sobel test. The results showed that 1) Internal communication and compensation had a positive and significant effect on organizational commitment of employees in the Regional Financial Management Agency of Bantaeng Regency. This implies that the better internal communication and compensation the employee's organizational commitment will be better. 2) Internal communication, compensation, and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance in the Bantaeng Regency Regional Financial Management Agency. This implies that the better internal communication, compensation, and organizational commitment, the better the performance of employees. 3) Internal communication and compensation have a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment in the Regional Financial Management Board of Bantaeng Regency. This implies that the better internal communication and compensation will indirectly improve the better employee performance through increasing organizational commitment.

Keywords: Internal Communication, Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Konsep yang dikemukakan oleh Fink dalam Pangendaheng (2018) bahwa performa kerja pegawai sangat dipengaruhi tingkat komitmen yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Hal ini diperkuat oleh riset yang dilakukan oleh Luthans dalam Suparyadi (2015) bahwa terdapat korelasi positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan oleh organisasi, seperti kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, komitmen organisasi dan kinerja pegawai perlu untuk menjadi perhatian penting karena akan memberikan dampak positif terhadap kelancaran aktivitas organisasi dalam pencapaian tujuan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai antara lain yakni komunikasi internal dan kompensasi. Apabila organisasi dapat memelihara *open communication*, komunikasi internal yang efektif akan meningkatkan hubungan yang erat di setiap level organisasi yang merupakan salah satu cara organisasi dalam mensejahterakan pegawai dan akan berdampak pula pada keserasian antara pegawai dengan organisasi (Hayati, 2016). Dalam berbagai riset terakhir bahwa komunikasi internal dapat memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja yang semakin baik. Sebagaimana temuan oleh Febrian, *et al.*, (2016) bahwa apabila semakin sering terjadinya komunikasi internal maka akan terjadi peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya. Namun berbeda dengan temuan oleh peneliti lain bahwa komunikasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja (Wahab, *et al.*, 2017).

Kompensasi juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai di kantor. Menurut Nitisemito dalam Sajudinnoor (2014) bahwa pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar, serta kompensasi yang kurang memadai juga akan mengurangi rasa komitmen organisasional pegawai (Fatimah, 2013). Hal ini juga didukung dari riset Pratama, *et al.*, (2016) bahwa variabel Kompensasi Karyawan berpengaruh parsial secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional, serta penelitian Sajudinnoor (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Dari hasil riset tersebut, menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan komitmen organisasi dan kinerja pegawai di kantor.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Internal dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng”.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan bentuk pertukaran informasi dan ide di dalam organisasi (Sukoco, 2007). Kemudian, ahli lainnya juga mengemukakan hal yang sama bahwa komunikasi internal yaitu komunikasi yang terjadi di antara orang-orang yang berada dalam suatu perusahaan (Yulianita, 2005). Untuk menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan tujuan yang akan dicapai, manajemen atau administrator mengadakan peraturan sedemikian rupa sehingga ia tidak perlu berkomunikasi langsung dengan seluruh karyawan. Kemudian membuat kelompok-kelompok sesuai jenis pekerjaannya dan mengangkat seseorang sebagai penanggung jawab atas kelompoknya. Dengan demikian pimpinan cuma berkomunikasi dengan penanggung jawab kelompoknya (Effendy dalam Febrian, *et al.*, 2016).

Kompensasi

Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan (Sajudinnoor, 2014). Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Gorda dalam Sajudinnoor, 2014).

Kompensasi dapat diberikan dengan berdasarkan beberapa hal sebagaimana yang dikemukakan oleh Jahrie dan Hariyoto (1999) yaitu:

1. Kompensasi berdasarkan satuan volume yang dihasilkan
2. Kompensasi berdasarkan satuan waktu
3. Kompensasi berdasarkan penilaian kerja

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah “suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan” (Robbins dan Judge, 2011). Dalam hal ini seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi (Mowday *et al* dalam Arta dan Surya, 2017).

Kinerja Pegawai

Terkait dengan kinerja, salah satu ahli mengemukakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan (Wibowo, 2007). Atau dengan artian bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Febrian, *et al.*, 2016)

Hipotesis

Atas dasar kajian teori dan beberapa bukti empiris hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

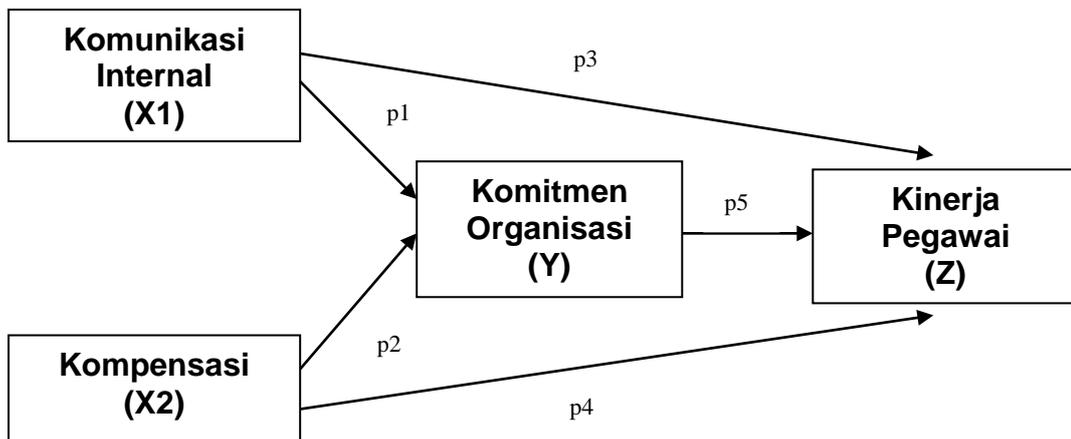
Jenis dari penelitian ini adalah dengan pendekatan penelitian kuantitatif, yang identik dengan pendekatan deduktif. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Adapun pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng mempunyai tugas dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Bantaeng dimana dalam melakukannya agar dapat ditunjang dengan komitmen yang tinggi dari serta kinerja yang lebih baik. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 134 orang. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Berkenaan dengan skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner, peneliti menggunakan skala Likert 5 (lima) tingkat, dimana dibuat 5 (lima) alternatif jawaban yang diberikan bobot sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju
3. Skor 3 untuk jawaban Netral
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak Setuju

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh

komunikasi internal dan kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Model analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1.
Model Path Analysis

Dari diagram jalur tersebut juga didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung : $Y = a + p_1X_1 + p_2X_2 + e_1$
2. Pengaruh tidak langsung : $Z = a + p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y + e_2$

Keterangan:

Z = Variabel *Dependen* yaitu Kinerja

Y = Variabel *intervening* yaitu Komitmen Organisasi

X1 = Variabel *Independen* yaitu Komunikasi Internal

X2 = Variabel *Independen* yaitu Kompensasi

p1...p5 = Koefisien jalur

e1, e2 = error

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1
Hasil Analisis Jalur Persamaan Pertama

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	2.205	.789		2.796	.006

Komunikasi Internal (X1)	.419	.055	.533	7.643	.000
Kompensasi (X2)	.333	.064	.365	5.225	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)

Sumber: Data Primer diolah, 2018

1. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Komitmen Organisasi

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa pada variabel komunikasi internal diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,643 dan signifikan 0,000. Dari hasil temuan tersebut dimana nilai t_{hitung} 7,643 lebih besar dari t_{tabel} 1,978 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Serta diperoleh nilai *Unstandardized coefficients beta* sebesar 0,419 menunjukkan arah **positif**, yang artinya komunikasi internal dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis 1, yaitu Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,225 dan signifikan 0,000. Dari hasil temuan tersebut dimana nilai t_{hitung} 5,225 lebih besar dari t_{tabel} 1,978 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Serta diperoleh nilai *Unstandardized coefficients beta* sebesar 0,333 menunjukkan arah **positif**, yang artinya kompensasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis 2, yaitu Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 2
Hasil Analisis Jalur Persamaan Kedua

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-.984	.877		-1.122	.264
	Komunikasi Internal (X1)	.246	.071	.269	3.463	.001
	Kompensasi (X2)	.261	.076	.245	3.450	.001
	Komitmen Organisasi (Y1)	.494	.094	.424	5.239	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

Sumber: Data Primer diolah, 2018

3. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa pada variabel komunikasi internal diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,463 dan signifikan 0,001. Dari hasil temuan tersebut dimana nilai t_{hitung} 3,463 lebih besar dari t_{tabel} 1,978 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Serta diperoleh nilai *Unstandardized coefficients beta* sebesar 0,246 menunjukkan arah **positif**, yang artinya komunikasi internal dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis 3, yaitu Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,450 dan signifikan 0,001. Dari hasil temuan tersebut dimana nilai t_{hitung} 3,450 lebih besar dari t_{tabel} 1,978 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Serta diperoleh nilai *Unstandardized coefficients beta* sebesar 0,261 menunjukkan arah **positif**, yang artinya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis 4, yaitu Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,239 dan signifikan 0,000. Dari hasil temuan tersebut dimana nilai t_{hitung} 5,239 lebih besar dari t_{tabel} 1,978 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Serta diperoleh nilai *Unstandardized coefficients beta* sebesar 0,494 menunjukkan arah **positif**, yang artinya komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis 5, yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Dari tabel 1 dan 2 maka dapat diperoleh nilai t_{hitung} dengan menggunakan uji sobel yaitu:

$$Sp_{1p5} = \sqrt{(0,494^2 \times 0,055^2) + (0,419^2 \times 0,094^2) + (0,055^2 \times 0,094^2)}$$

$$Sp_{1p5} = 0,048127$$

$$t = \frac{0,419 \times 0,494}{0,048} = \frac{0,207}{0,048} = 4,301$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,301. Dari hasil temuan tersebut dimana nilai t_{hitung} 4,301 lebih besar dari t_{tabel} 1,978, serta diperoleh nilai koefisien jalur hasil perkalian jalur p1 dan p5 sebesar 0,207 menunjukkan arah **positif**, yang artinya komunikasi internal dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Dengan demikian, hasil ini

mendukung hipotesis 6, yaitu Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

7. Pengaruh Kompensasi terhadap terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Dari tabel 1 dan tabel 2 maka dapat diperoleh nilai t_{hitung} dengan menggunakan uji sobel yaitu:

$$Sp2p5 = \sqrt{(0,494^2 \times 0,064^2) + (0,333^2 \times 0,094^2) + (0,064^2 \times 0,094^2)}$$

$$Sp2p5 = 0,044895$$

$$t = \frac{0,333 \times 0,494}{0,045} = \frac{0,164}{0,045} = 3,664$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,664. Dari hasil temuan tersebut dimana nilai t_{hitung} 3,664 lebih besar dari t_{tabel} 1,978, serta diperoleh nilai koefisien jalur hasil perkalian jalur p1 dan p5 sebesar 0,164 menunjukkan arah **positif**, yang artinya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis 7, yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Jalur (p)	T	Sig.	Ket.
X1 → Y1	0,419	7,643	***	Hipotesis Diterima
X2 → Y1	0,333	5,225	***	Hipotesis Diterima
X1 → Y2	0,246	3,463	0,001	Hipotesis Diterima
X2 → Y2	0,261	3,450	0,001	Hipotesis Diterima
Y1 → Y2	0,494	5,239	***	Hipotesis Diterima
X1 → Y1 → Y2	0,207	4,301	-	Hipotesis Diterima
X2 → Y1 → Y2	0,164	3,664	-	Hipotesis Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2018

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian pada pengaruh komunikasi internal terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dari pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya,

semakin baik komunikasi internal maka komitmen organisasi pegawai akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Adrian, Ticehurst, and Downs (2001) dalam Hayati (2016) bahwa hubungan komunikasi dengan *top management* dan *supervisor* merupakan prediktor paling kuat terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Harmainen (2014) menemukan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi internal dengan komitmen karyawan. Pangendaheng (2018) menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Temuan dari Marchalina dan Ahmad (2017) bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

Komunikasi internal yang baik akan membuat pegawai merasa lebih dihargai melalui pendapat yang didengarkan, maupun merasa terlibat dalam perusahaan tersebut melalui koordinasi kerja antar pegawai. Hal tersebut dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman bekerja dalam perusahaan dan lebih memiliki tanggungjawab. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dari pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka komitmen organisasi pegawai akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Pratama, *et al.*, (2016) bahwa variabel Kompensasi Karyawan berpengaruh parsial secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Arta dan Surya (2017) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kemudian, Putri dan Prasetio (2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi *ethical* reguler PT. Pharos Indonesia.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa yang mampu memberikan kepuasan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi yang kurang memadai mengurangi rasa komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja (Fatimah, 2013). Keadilan kompensasi dapat membangun komitmen organisasional.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten

Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik komunikasi internal maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Pangendaheng (2018) menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Febrian, *et al.*, (2016) menemukan bahwa apabila semakin sering terjadinya komunikasi internal maka akan terjadi peningkatan kinerja. Demikian halnya dengan penelitian lainnya juga menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Haeruddin dan Tamsah, 2016; Ridewan, *et al.*, 2017)

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Sajudinnoor (2014) yang menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Kemudian, Nurcahyani dan Adnyani (2016) menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi akan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor. Kemudian, Syamsir, *et al.*, (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Respatiningsih dan Sudirjo (2015) menemukan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Pangendaheng (2018) temuannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara positif, dimana jika perusahaan memperbaiki komitmen organisasional terutama komitmen afektif, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, temuan Arifin, *et al.*, (2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Pengujian pada pengaruh tidak langsung antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa komunikasi internal berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Artinya, semakin baik komunikasi internal maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik dengan melalui peningkatan komitmen organisasi.

Besarnya pengaruh tidak langsung antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi adalah sebesar 0,207 sedangkan besarnya pengaruh langsung komunikasi internal terhadap kinerja pegawai tanpa melalui komitmen organisasi adalah sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak cukup mampu memperbesar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kinerja pegawai jauh lebih besar jika dipengaruhi secara langsung dengan komunikasi internal yang semakin baik, dibandingkan dengan harus melakukan peningkatan komitmen organisasi terlebih dahulu.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Pengujian pada pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Artinya, semakin baik kompensasi maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik dengan melalui peningkatan komitmen organisasi.

Besarnya pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi adalah sebesar 0,164 sedangkan besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai tanpa melalui komitmen organisasi adalah sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak cukup mampu memperbesar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kinerja pegawai jauh lebih besar jika dipengaruhi secara langsung dengan kompensasi yang semakin baik, dibandingkan dengan harus melakukan peningkatan komitmen organisasi terlebih dahulu.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan yang telah di dapatkan maka peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dari pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik komunikasi internal maka komitmen organisasi pegawai akan semakin baik.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dari pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi maka komitmen organisasi pegawai akan semakin baik.
3. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik komunikasi internal maka kinerja pegawai akan semakin baik.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja pegawai akan semakin baik.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik.
6. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik komunikasi internal maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik dengan melalui peningkatan komitmen organisasi.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik kompensasi maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik dengan melalui peningkatan komitmen organisasi.

REFERENSI

Arifin, A., Dammar, B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di

Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 66-84.

Arta, I. G. N. W., & Surya, I. B. K. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 8, 2017: 4156-4184.

Fatimah, Wafa. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petrochina INT'L Jabung Ltd.* *Jurnal ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.

Febrian, R., Nuraeni, R., & Aprianti, A. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Hotel Horisson Ultima Bandng Bagian Room Division). *eProceedings of Management*, 3(2).

Haeruddin, K., & Tamsah, H. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 197-210.

Harmainen, L. 2014. *Internal Communication & Employee Commitment: A Secret Ingredient for Start-up Success?*. Master's thesis, International Business Communication, Aalto University School of Business.

Hayati, S. 2016. Pengaruh *Internal Communication* dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*. *Jurnal Visi Komunikasi*.

Jahrie, Fikri dan Hariyoto. 1999. *Human Resources Management*. Jakarta: Ensena Dila Offset.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama. Bandung.

Marchalina, L., & Ahmad, H. (2017). The Effect of Internal Communication on Employees' Commitment to Change in Malaysian Large Companies. *Business Management and Strategy*, 8(1), 1-17.

Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).

Pangendaheng, S.A. 2018. Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mayapada Cabang Ruko Mapan Indah. *Agora Jurnal* Vol. 6 No.1.

- Pratama, E. W., Al Musadieg, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Ksp Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 1-9.
- Putri, A. D., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis: Performa*, (1), 1-9.
- Ridewan, M., Umar, A., & Munir, A. R. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN, KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SOPPENG. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 45-55.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). *Serat Acitya*, 4(3), 56.
- Sajudinnoor. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Non Medis RSUD Kepanjen Kabupaten Malang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 3 Nomor 2.
- Sukoco, Badri M. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Syamsir, M., Tamsah, H., dan Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77.
- Wahab, W., Tamsah, H., & Munir, A. R. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 405-422.
- Wibowo, 2007 *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yulianita, Neni. *Dasar-Dasar Public Relatios*. (Bandung: Pusat Penerbitan Universitas (P2U), 2005)