

PENGARUH KOMUNIKASI INFORMAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PERKINDO MAKASSAR

Ady Sumady Anwar¹, Maryadi², Saripuddin D³

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar^{1,2,3}

e-mail: ady.sumady@gmail.com, ahmadmaryadi@gmail.com, saripuddinlagu79@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) Pengaruh komunikasi informal, kompensasi non finansial dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar. 2) Pengaruh komunikasi informal, kompensasi non finansial dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar. 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar.

Topik ini dipilih mengingat ketatnya persaingan di dunia usaha bidang konsultansi belakangan ini dan diperlukan mencari terobosan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan anggota.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: komunikasi informal, kompensasi non finansial dan motivasi secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar. Ini berarti bahwa komunikasi informal, kompensasi non finansial dan motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar. Komunikasi informal, kompensasi non finansial dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar.

Kata kunci : Komunikasi Informal, Kompensasi Non Finansial, motivasi dan Kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze 1) The effect of informal communication, non-financial compensation and motivation partially on the performance of Perkindo Makassar employees. 2) The effect of informal communication, non-financial compensation and motivation simultaneously on the performance of Perkindo Makassar employees. 3) The most dominant variable has an effect on the performance of Perkindo Makassar office employees.

This topic was chosen considering the intense competition in the consulting business world lately and it is necessary to find a breakthrough in an effort to improve the performance of employees and members.

The results of the study conclude that: informal communication, non-financial compensation and motivation partially each have a positive and significant effect on the performance of Perkindo Makassar employees. This means that informal communication, non-financial compensation and motivation can improve the performance of Perkindo Makassar employees. Informal communication, non-financial compensation and motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Perkindo Makassar employees. Partially shows that the motivation variable has a dominant effect on the performance of the

Perkindo Makassar Office employees, this shows that the higher the motivation, the more the Perkindo Makassar Office employees' performance will increase.

Keywords : *Informal Communication, Non-Financial Compensation, Employee Motivation and Performance*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang ingin berkembang secara optimal harus bisa dan mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kemampuan sumber daya manusia merupakan hal utama sebuah perusahaan dalam menghadapi era globalisasi.

Dalam mencapai tujuan, bukan sebuah hal mudah untuk dilakukan sebuah perusahaan. Perlu adanya strategi yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik mungkin. Perusahaan menginginkan agar karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kinerja yang tinggi tersebut, hal tersebut dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif dari perusahaan karena tidak mudah ditiru oleh pesaingnya.

(Tohardi,2002) menyebutkan bahwa apabila menggunakan strategi bersaing lewat sumber daya manusia, maka akan diperoleh keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif, karena kedua keunggulan ini akan sulit ditiru oleh pesaing. Keunggulan kompetitif merupakan sebuah keunggulan yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk berkompetisi dan bersaing dengan organisasi lainnya. Keunggulan komparatif merupakan keunggulan perusahaan yang dapat membandingkannya dengan perusahaan lainnya.

Keunggulan sumber daya manusia akan dapat diraih melalui kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang akan digunakan dalam penelitian adalah komunikasi informal, kompensasi non finansial, dan motivasi.

Dalam setiap aktivitas, dimanapun, kapanpun dan dengan dengan siapapun manusia perlu berkomunikasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan pikiran antar individu dan juga menyamakan persepsi. Menjalani komunikasi dalam kelompok atau organisasi memang bukan hal yang mudah. Banyaknya jumlah manusia dalam suatu kelompok yang memiliki pandangan dan cara pikir yang berbeda menyebabkan perlunya sedikit perjuangan untuk senantiasa menciptakan hubungan yang baik.

Komunikasi yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang sehat dan terbuka. Hal ini tentu berpengaruh pada meningkatnya kreativitas, dan motivasi kerja karyawan. Namun pada kenyataannya, berkomunikasi dalam sebuah instansi bukanlah hal yang mudah. Hal ini karena individu biasanya memiliki pandangan, kepada siapa mereka berbicara, apakah mereka menyukainya, dan bagaimana perasaan mereka.

Dalam sebuah perusahaan terdapat komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang harus memperhatikan hierarki atau tingkatan dalam sebuah organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang dilakukan tanpa melihat adanya hierarki dalam sebuah perusahaan.

(Muhammad,2009) mengemukakan bahwa kebanyakan komunikasi dalam perusahaan terjadi dalam tingkatan interpersonal, dan komunikasi informal menyebabkan

informasi pribadi muncul dari interaksi di antara orang-orang dan mengalir keseluruhan organisasi. Dengan kata lain komunikasi informal terjalin secara interpersonal antar karyawan. Komunikasi informal dalam sebuah organisasi dapat diartikan sebagai aktivitas atau hubungan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu instansi sehingga sikap ini dapat memotivasi seseorang untuk lebih terlihat dalam pekerjaannya.

Selanjutnya merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi non finansial. Menurut Hasibuan (2008) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat memberikan kepuasan dan dapat mencukupi kebutuhan, hal tersebut akan menimbulkan ikatan yang kuat dari karyawan kepada perusahaan karena karyawan akan merasa dihargai dan dianggap oleh perusahaan.

(Panggabean,2004) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa fasilitas-fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengaturan kompensasi yang rasional dan adil menjadi penting, terutama dalam kaitannya dengan upaya memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, kinerja mereka cenderung akan menurun, demikian juga sebaliknya. Kompensasi dan kinerja secara langsung akan menentukan keberadaan perusahaan sekarang maupun keberlanjutannya dimasa mendatang.

Selain komunikasi informal dan kompensasi non finansial, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. (Rulianan, 2014) mengemukakan bahwa peran motivasi dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat individu bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kekuatan memotivasi dari sumber daya manusia, sangat dipengaruhi oleh faktor *extrinsic* (dari luar), *intrinsic* (dari dalam diri) dan lingkungan.

Ernest dalam (Mangkunegara, 2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan hubungan kerja. Pemberian motivasi dilakukan agar karyawan bisa bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

(Wiyogo dan Siagian,2017) telah melakukan penelitian terhadap Pengaruh Komunikasi Informal dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia Cabang Surabaya. Adapun hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa yaitu komunikasi informal dan kompensasi non finansial masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya. Selanjutnya, komunikasi informal dan kompensasi

non-finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya.

Selanjutnya, (Permana, 2016) juga turut melakukan penelitian dengan menggunakan variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan Di Hotel Savoy Homann Bidakara Bandung. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak kepada jumlah turnover karyawan yang cukup tinggi.

(Wuldandari,2015) juga melakukan penelitian dengan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Adapun penelitian ini di laksanakan di kantor Perkindo Makassar dengan melibatkan sampel sebanyak 35 responden dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* dengan interval 1 sampai 5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan.

Adapun metode analisis yang di gunakan adalah uji Validitas, uji Realibilitas, Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Normalitas, Uji F, Uji T yang mana keseluruhannya menggunakan alat uji SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Teknis Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono,2006), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,222. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi Informal (X_1)			
$X_{1.1}$	0,839	0,338	Valid
$X_{1.2}$	0,799	0,338	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1,3}	0,661	0,338	Valid
X _{1,4}	0,808	0,338	Valid
X _{1,5}	0,866	0,338	Valid
Kompensasi Non Finansial (X₂)			
X _{2,1}	0,803	0,338	Valid
X _{2,2}	0,703	0,338	Valid
X _{2,3}	0,870	0,338	Valid
X _{2,4}	0,803	0,338	Valid
X _{2,5}	0,736	0,338	Valid
Motivasi (X₃)			
X _{3,1}	0,778	0,338	Valid
X _{3,2}	0,797	0,338	Valid
X _{3,3}	0,676	0,338	Valid
X _{3,4}	0,787	0,338	Valid
X _{3,5}	0,711	0,338	Valid
X _{3,6}	0,625	0,338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y ₁	0,671	0,338	Valid
Y ₂	0,794	0,338	Valid
Y ₃	0,830	0,338	Valid
Y ₄	0,506	0,338	Valid
Y ₅	0,677	0,338	Valid
Y ₆	0,718	0,338	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,338. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

b. Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen

untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Hasil pengolahan data yang diperoleh dianalisis menggunakan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel yaitu sebesar 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Komunikasi Informal (X_1)	0,853	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,840	Reliabel
Motivasi (X_3)	0,813	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,799	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

c. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda yang terdiri atas variabel yaitu komunikasi informal (X_1), kompensasi non finansial (X_2), motivasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai bentuk model regresi sebagai berikut:

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

Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	4,765			
Komunikasi Informal (X_1)	0,262	2,121	2,039	0,042
Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,350	2,274	2,039	0,030
Motivasi (X_3)	0,344	2,462	2,039	0,020

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 4,765 + 0,262X_1 + 0,350X_2 + 0,344X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Dari formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 4,765 mempunyai arti bahwa jika skor meliputi variabel komunikasi informal (X_1), kompensasi non finansial (X_2) dan motivasi (X_3) nilainya tetap atau konstan maka kinerja karyawan pada kantor Perkindo Makassar mempunyai nilai sebesar 4,765.

Variabel komunikasi informal (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,262. Hal tersebut berarti komunikasi informal memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan jika komunikasi informal karyawan meningkat maka skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,262.

Variabel kompensasi non finansial (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,350. Hal tersebut berarti kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan jika kompensasi non finansial karyawan meningkat maka skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,350.

Variabel motivasi (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,344. Hal tersebut berarti motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan jika motivasi karyawan meningkat maka skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,344.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

(Ghozali,2016:103) mengemukakan bahwa pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Komunikasi Informal (X_1)	0,454	2,200
Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,456	2,195
Motivasi (X_3)	0,305	3,273

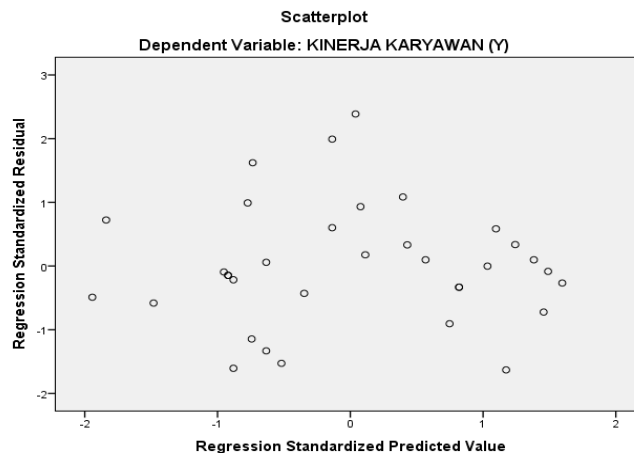
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan dari data diatas menjelaskan bahwa nilai setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00. Artinya dalam pengujian ini tidak terjadi masalah multikolonieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Hasil dari Uji Heterokedastisitas sebagai berikut:

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021



Berdasarkan data di atas dari grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar hingga tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam pengujian ini.

c. Uji Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan tabel *Saphiro-Wilk*. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Stat.	df	Sig.	Stat.	df	Sig.
Komunikasi Informal (X ₁)	0,153	34	0,43	0,908	34	0,008
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,120	34	0,200	0,935	34	0,044
Motivasi (X ₃)	0,155	34	0,036	0,947	34	0,100
Kinerja Karyawan (Y)	0,163	34	0,22	0,914	34	0,011

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi informal (X₁), kompensasi non finansial (X₂) dan kinerja karyawan (Y) memiliki data yang berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Sedangkan untuk variabel motivasi memiliki data yang tidak berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikan yang lebih dari 0,05.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel

terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	198,412	3	66,137	31,972	0,000
1 Residual	62,058	30	2,069		
Total	260,471	33			

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 31,972 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $31,972 > f_{tabel}$ sebesar 2,92 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah variabel komunikasi informal (X_1), kompensasi non finansial (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Perkindo Makassar.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesi Uji T sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Komunikasi Informal (X_1)	2,121	0,042
Kompensasi Non Finansial (X_2)	2,274	0,030
Motivasi (X_3)	2,462	0,020

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh komunikasi informal (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian komunikasi informal (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,042 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,121 dan menggunakan taraf signifikans (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,121 $>$ 2,039 dan nilai signifikansi 0,042 $<$ 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi informal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan kantor Perkindo Makassar.

b. Pengaruh kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian kompensasi non finansial (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,030 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,274 dan menggunakan taraf signifikans (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,274 > 2,039 dan nilai signifikansi 0,030 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan kantor Perkindo Makassar.

c. Pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian motivasi (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,020 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,462 dan menggunakan taraf signifikans (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,462 > 2,039 dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan kantor Perkindo Makassar.

c. Uji Beta (Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/dependen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Komunikasi Informal (X_1)	0,200	0,042
Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,300	0,030
Motivasi (X_3)	0,397	0,020

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang komunikasi informal, kompensasi non finansial dan motivasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan kantor Perkindo Makassar adalah variabel motivasi (X_3) dengan nilai beta sebesar 0,397.

Pembahasan

Dari hasil proses olah data SPSS diperoleh persamaan matematis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,765 + 0,262X_1 + 0,350X_2 + 0,344X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat diketahui koefisien regresi untuk komunikasi informal sebesar 0,262, kompensasi non finansial sebesar 0,350 dan motivasi sebesar 0,344. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka akan diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Komunikasi Informal (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel komunikasi informal nilai $t_{hitung} (2,121) > t_{tabel} (2,039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,042 < 0,05$. Artinya secara parsial komunikasi informal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Perkindo Makassar.

Komunikasi informal merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,262. Artinya jika nilai komunikasi informal meningkat maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel komunikasi informal adalah pada indikator X_{1.1} dengan pernyataan yang mengatakan bahwa menurut saya, informasi yang disampaikan oleh atasan sangat jelas sehingga memudahkan karyawan untuk memahami. Terdapat 19 responden atau 55,9% responden yang memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Atasan dengan frekuensi berkomunikasi dengan karyawan dapat dilihat melalui tingkat keseringan berkomunikasi secara pribadi maupun informal, durasi atau lamanya waktu berkomunikasi secara pribadi, perhatian yang diberikan melalui fokus berkomunikasi dan memberikan ujian maupun mengungkapkan rasa simpat kepada karyawan lain. Atasan dan karyawan yang sering melakukan hal tersebut dapat dengan mudah mengerti dengan penyampaian dari lawan bicara walupun bersifat tidak formal. Karena seringnya seseorang untuk saling berkomunikasi, maka dapat terbentuk sebuah ikatan yang secara tidak langsung membuat seseorang dapat mengerti dengan pembicaraan yang dilakukan satu sama lain.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marwa, Dahniar, dan Sugiati (2019) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompensasi non finansial nilai $t_{hitung} (2,274) > t_{tabel} (2,039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,030 < 0,05$. Artinya secara parsial kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Perkindo Makassar.

Kompensasi non finansial merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,350. Artinya jika nilai kompensasi non finansial meningkat maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kompensasi non finansial adalah pada indikator X_{2.5} dengan pernyataan yang mengatakan bahwa setiap karyawan yang berhasil melakukan pencapaian akan diberikan penghargaan. Terdapat 19 responden atau 55,9% responden yang memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Kompensasi non finansial terdiri atas aspek karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan aspek lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Ciri-ciri dari kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan pekerjaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai $t_{hitung} (2,462) > t_{tabel} (2,039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,020 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Perkindo Makassar.

Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,0344. Artinya jika nilai motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel motivasi adalah pada indikator X_{3.3} dengan pernyataan yang mengatakan bahwa saya merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan. Terdapat 18 responden atau 52,9% responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan 16 responden atau 47,1% pada pernyataan tersebut. Tidak ada responden yang memberikan jawaban cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tunjangan merupakan salah satu bentuk motivasi terhadap kinerja karyawan. Apabila tunjangan yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan karyawan, maka karyawan tersebut akan berusaha untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Komunikasi Informal, Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta kinerja karyawan model regresi sebesar 4,765. Artinya jika nilai variabel bebas yang terdiri atas komunikasi informal, kompensasi non finansial dan motivasi memiliki nilai 0 maka variabel terikat yaitu kinerja memiliki nilai sebesar 4,765.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (31,972) > F_{tabel} (2,92)$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu komunikasi informal, kompensasi non finansial dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Perkindo Makassar.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komunikasi informal, kompensasi non finansial dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Perkindo Makassar. Variabel yang paling dominan yang didapatkan dari hasil analisis data yang dilakukan adalah variabel motivasi (X₃) dengan nilai beta yang paling besar yaitu 0,397. Adapun untuk nilai beta variabel komunikasi informal yaitu sebesar 0,280 dan variabel kompensasi non finansial sebesar 0,300.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Komunikasi informal, kompensasi non finansial dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar.
2. Komunikasi informal, kompensasi non finansial dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar.

3. Variabel motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar.

SARAN

Adapun saran yang diberikan terkait dengan kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar, sebagai berikut:

1. Diharapkan jajaran pengurus kantor Perkindo Makassar memperhatikan variabel Komunikasi Informal untuk meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan 55,9 % responden sangat setuju untuk hal tersebut.
2. Demikian pula dengan variabel Kompensasi Non Finansial, sebanyak 19 responden atau 55,9 % respondeng setuju dengan pernyataan pentingnya Kompensasi Non Finansial dalam meningkatkan kinerja
3. Walaupun variabel Motivasi adalah variabel yang paling dominan, akan tetapi variabel lainnya memiliki potensi besar untuk di garap dan menjadi alat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan anggota asosiasi

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Elex Media Komputindo.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Chidi, O.C. Anyim, Chukwudi Francis. 2012. *Motivation and Employees Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*. International Journal of Business Administration. Vol. 3, No. 1, January.
- Disposoedarmo. 2008. Komunikasi penugasan. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Handoko, Hani T. 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara..
- _____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi cetakan ke tiga belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- _____. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. Jackson, H John. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. 2013. Human Resource Management, ed.14. Harlow: Pearson Education.
- Muhammad, Arni. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution. S. 2002. Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. 2007. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. 200). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Prawirosentono, Suyadi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Ruliana, Poppy. 2014. Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sandrawati. 2012. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Skripsi S2. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Setiawan, F. Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. EJurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. 2013. The Science Of Motivation Kitab Motivasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Tiro, M A. Sukarna. 2012. Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian. Makassar: Andira Publisher Makassar
- Torang, Syamsir, 2012. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & perubahan Organisasi), Cetakan Kesatu. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.