

## **PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN GIANYAR**

**Ni Made Milayani<sup>1</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>2</sup>, Made Ika Prastyadewi<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: milaayani62@gmail.com

**ABSTRAK** :Setiap organisasi yang dibangun baik perusahaan maupun instansi dituntut agar dapat mengoptimalkan sumber daya dan bagaimana sumber daya di kelola dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang penting dalam sebuah organisasi, oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, dan Perikanan Kabupaten Gianyar. Jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 37orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala likert 5 poin. Objek penelitian ini adalah komunikasi, kompensasi, kompetensi dan kinerja pegawai. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian disarankan untuk meningkatkan kualitas komunikasi kepada bawahan, serta memperbaiki fasilitas kerja.

**Kata Kunci** :Komunikasi, Kompensasi, Kompetensi, Kinerja.

**ABSTRACT** : *Every organization is required to be able to optimize resources and how resources are managed within an organization. Human resources are an essential asset in an organization. Therefore, they must be managed carefully and follow the organization's needs. This study aims to analyze the influence of communication, compensation, and competence on employee performance at the Department of Food Security, Maritime Affairs, and Fisheries of Gianyar Regency. The number of samples involved in this study was 37 people. Data was collected using a 5-point Likert scale questionnaire. The object of this research is*

*communication, compensation, competence and employee performance. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Before testing the hypothesis, the classical assumption test was carried out, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. At the same time, the hypothesis test uses a t-test. The results showed that communication, compensation, and competence positively and significantly affected employee performance. Based on the study's results, improving the quality of communication with subordinates and work facilities is recommended.*

**Keywords:** *Communication, Compensation, Competence, Performance.*

**1. Pendahuluan :** Menurut Lestari (2018), sumber daya manusia merupakan suatu aset yang penting dalam sebuah organisasi, oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, maka dari itu pegawai di tuntuk agar mengoptimalkan kinerjanya. Menurut Suryani, dkk (2020) menyatakan kinerja karyawan atau prestasi kerja digambarkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Perkasa (2018), salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu komunikasi. Menurut Purba (2021) komunikasi merupakan seni penyampaian informasi (pesan, ide, sikap atau gagasan) dari komunikator untuk mengubah atau membentuk perilaku komunikan (pola, sikap, pandangan dan pemahaman) yang di kehendaki bersama. Menurut Widyadara (2018) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut Mujanah (2019) kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada individu atas pekerjaan yang dilaksanakan dan diselesaikan atau telah mencapai standar atau target yang ditetapkan. Menurut Perkasa (2018) unsur lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu kompetensi. Menurut Rianto (2021) menyatakan kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar berfokus pada ketahanan pangan, kelautan dan pengolahan berkelanjutan sumber daya perikanan di

Kabupaten Gianyar melalui berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kebutuhan ekonomi dan pengurangan kemiskinan dan pertumbuhan pembangunan secara keseluruhan. Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar beralamat di Jl. Astina Sel. No.3, Abianbase, Kec. Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali 80511. Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar mempunyai tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Dinas menyelenggarakan fungsi yaitu perumusan kebijakan dibidang ketersediaan, distribusi pangan, konsumsi, keamanan pangan, perikanan tangkap dan perikanan budidaya.

Dalam upaya menciptakan kinerja yang tinggi bagi pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Ketidakhadiran pegawai dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang datang terlambat saat bekerja dan tingkat absensi yang tinggi, yang disebabkan oleh absen tidak bekerja dengan alasan ijin dan sakit atau terlambat dalam bekerja. Ada beberapa penyebab tingginya tingkat absensi pegawai yaitu adanya hambatan komunikasi antara pegawai dengan atasan dan pegawai satu dengan pegawai lainnya, penyebab lainnya yaitu pencairan kompensasi seharusnya sudah diterima awal bulan namun pemberian kompensasi masih belum dicairkan sampai beberapa hari setelah tanggal yang seharusnya, serta kompetensi pegawai, dalam penempatan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan formal yang tidak sesuai dengan penempatan membuat pegawai kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar”.

### **Tujuan Penelitian :**

- 1) Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar

- 2) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabuapten Gianyar
- 3) Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar

## **2. Kajian Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis**

### **Grand Teori Goal-Setting Theory**

*Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kinerja, (Pidada, dkk 2022).

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Yoananda, dkk (2021), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya. Hardianti (2022) menyebutkan ada 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja seseorang yaitu: Kualitas kerja (*Quality of Work*), ketetapan waktu (*Promptness*), inisiatif (*Initiative*), kemampuan (*Capability*), komunikasi (*Communication*).

### **Komunikasi**

Menurut Widayanti, dkk (2021), komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau bertukar informasi antara satu sama lain, yang pada gilirannya menghasilkan saling pengertian yang mendalam, melalui berbagai saluran yang saling mempengaruhi. Indikator komunikasi menurut Arifin (2019) indikator komunikasi ada 3 yaitu: Komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan dan komunikasi dengan sesama rekan kerja.

### **Kompensasi**

Menurut Sarboni, dkk (2018), kompensasi merupakan imbalan atau reward yang diberikan perusahaan dari kegiatan yang dilakukan tenaga kerja diperusahaan baik yang dibayarkan langsung dalam bentuk mata uang maupun secara tidak langsung berupa barang dan jasa.

Menurut Handayani, (2018) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu: Gaji, upah, insentif, asuransi dan fasilitas.

## **Kompetensi**

Menurut Meitri, dkk (2021), kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Menurut Hutahaean, (2020) beberapa aspek yang menjadi indikator kompetensi adalah sebagai berikut: Pengetahuan (*Knowledge*), pemahaman (*Understanding*), kemampuan atau Keterampilan (*Skill*) dan Nilai (*Value*)

## **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Purba (2020) komunikasi merupakan nafas dari keberlangsungan sebuah organisasi. suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan komunikasi. menurut Nurmala (2019) Komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena komunikasi yang baik akan memberikan rasa kepuasan kerja kepada pegawai. Dengan begitu para pegawai akan mengejar pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan tanpa adakesalah pahaman. Penelitian yang dilakukan oleh Widayati, dkk (2021) menyatakan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Artinya karyawan dengan komunikasi yang baik dan efektif, baik secara vertikal maupun komunikasi horizontal, juga akan mencapai kinerja yang tinggi.

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Widyadara (2018) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Pemberian kompensasi harus adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, dan pemberian kompensasi harus sesuai dengan tanggung jawab dan resiko dari masing-masing karyawan, (Yolandari dan Onsardi 2020). Hasil penelitian Riut, dkk (2020) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan meningkat

## **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Perkasa (2018) unsur lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu kompetensi. Menurut Andi, (2019) untuk mendukung strategi organisasi dan mendukung setiap perubahan yang dilakukan organisasi membutuhkan kompetensi pegawai yang baik. Hasil penelitian Meitri, dkk (2021) juga menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompetensi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan juga kinerja perusahaan akan ikut meningkat.

### **3. Metode Penelitian**

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jl. Astina Sel. No.3, Abianbase, Kecamatan. Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali 80511.

#### **Obyek Penelitian**

Adapun objek dalam penelitian ini adalah komunikasi, kompensasi, kompetensi dan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar

#### **Teknik Pengumpulan Data**

- 1) Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan dengan cara terjun langsung kelapangan untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam yang ingin diteliti.
- 2) Wawancara merupakan pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
- 3) Metode kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada para responden.
- 4) Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, melainkan kepada dokumen-dokumen tertentu.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Jenis data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur atau dihitung secara

langsung. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau objek penelitian. Sumber data sekunder adalah data hasil pengumpulan orang lain.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini besarnya populasi sebanyak 37 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar. Semua anggota populasi digunakan sebagai responden, dengan menggunakan metode sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

### Definisi Operasional Variabel

Komunikasi (X1), indikator menurut Arifin (2019) komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan, dan komunikasi dengan sesama rekan kerja. Kompensasi (X2), Indikator menurut Handayani (2018) gaji, upah, insentif, asuransi dan fasilitas. Kompetensi (X3) indikator menurut Hutahaean (2020) pengetahuan, pemahaman, kemampuan, keterampilan dan nilai. Kinerja Pegawai (Y) indikator menurut Hardianti (2022) kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

### Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis deskriptif. Analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Analisis inferensial yaitu analisis determinasi dan yang terakhir uji-t.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 1  
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	37
Asymp.Sig. (2-tailed)	0.519

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,519 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti data telah berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

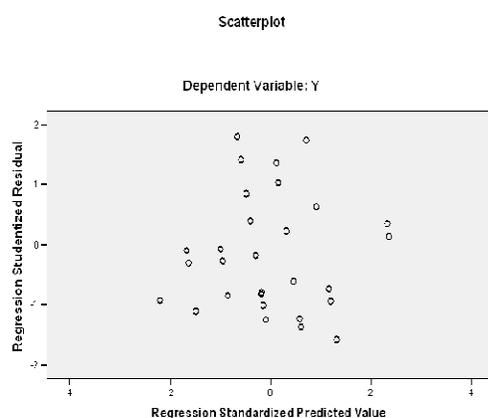
Tabel 2  
Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Komunikasi	0,997	1,003
Kompensasi	0,973	1,028
Kompetensi	0,974	1,027

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,997, kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,973, kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,974 dan *variance inflation factor* (VIF) variabel komunikasi sebesar 1,003, variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1,028, variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 1,027 sehingga semua variabel bebas bernilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

## Uji Heterokedastisitas

Gambar 1  
Grafik Scatter Plott



Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa data terlihat berdistribusi secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 3  
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	(Constant)	1,476	0,430		3,435	0,002
	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,494	0,021	0,738	23,386	0,000
	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,210	0,016	0,419	13,118	0,000
	Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,331	0,017	0,612	19,150	0,000
Adjusted Rsquare	0,964		F hitung	324,420		
N	37		Prob	0,000		

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 3 maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

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

$$Y = 1,476 + 0,494X_1 + 0,210X_2 + 0,331X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- 1) Konstanta a sebesar 1,476, memiliki arti apabila komunikasi, kompensasi, kompetensi tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka kinerja pegawai adalah tetap
- 2) b<sub>1</sub> sebesar 0,494 ini berarti apabila kompensasi dan kompetensi tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol atau tetap, maka meningkatnya komunikasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai.
- 3) b<sub>2</sub> sebesar 0,210 ini berarti apabila komunikasi dan kompetensi tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol atau tetap, maka meningkatnya kompensasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai.
- 4) b<sub>3</sub> sebesar 0,331 ini berarti apabila komunikasi dan kompensasi tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol atau tetap, maka meningkatnya kompetensi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai.

**Analisis Determinasi**

Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 3 diperoleh besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,964 atau 96,4%. Ini menunjukkan komunikasi, kompensasi dan kompetensi memberikan kontribusi naik turunnya kinerja pegawai sebesar 96,4% dan 3,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Uji-t

### 1) Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai  $t_{hitung} = 23,386$  nilai sig  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

### 2) Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai  $t_{hitung} = 13,118$  nilai sig  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

### 3) Pengaruh Kompetensi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai  $t_{hitung} = 19,150$  nilai sig  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} = 23,386$  nilai sig  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan koefisien regresi variabel komunikasi bernilai positif sebesar 0,494 ini berarti komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan deskripsi variabel komunikasi sebesar 2,82 yang berarti cukup baik. Sedangkan nilai rata-rata skor variabel kinerja pegawai sebesar 2,71 yang berarti cukup tinggi. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi dilakukan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} = 13,118$  nilai sig  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,210 ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai rata-rata skor variabel kompensasi sebesar 3,43 yang berarti cukup tinggi. Sedangkan nilai rata-rata skor variabel kinerja pegawai sebesar 2,71 yang berarti cukup baik. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pencairan kompensasi yang tepat waktu serta semakin tinggi kompensasi diberikan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

## **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} = 19,150$  nilai sig  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,331 ini berarti kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Deskripsi variabel kompetensi dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,19 yang berarti cukup baik. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

## **5. Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa pencairan kompensasi yang tepat waktu serta semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan kepada pimpinan Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar sebagai berikut:

- 1) Pada variabel komunikasi pada penelitian ini dengan kategori cukup baik, diharapkan untuk ditingkatkan lagi pada indikator yang dipersepsikan paling rendah oleh responden yaitu komunikasi dengan bawahan. Untuk itu dapat dilakukan dengan cara lebih intensif melakukan komunikasi dengan bawahan dapat direalisasikan berupa family gathering.

- 2) Pada variabel kompensasi dinilai cukup tinggi, namun perlu ditingkatkan pada indikator yang dinilai paling rendah oleh responden yaitu fasilitas kerja untuk itu perlu segera di ajukan pengadaan alat kerja maupun perbaikan pada fasilitas yang mengalami kerusakan.
- 3) Pada variabel kompetensi pada penelitian ini dinilai cukup baik, namun perlu ditingkatkan pada indikator yang bernilai paling kecil yaitu kemampuan atau keterampilan. Untuk itu perlu diberikan pelatihan secara berkesinambungan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilannya.

## **Daftar Pustaka**

- Abdullah, F., Manan, A., Sumarsono, T. G., & Hidayatullah, S. (2019). The Effect of Motivation, Competency and Compensation toward Performance. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(1), 51-55.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Alfiyah, N., Firdaus, M. A., Subakti, J., & Syukur, D. A. (2021). Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 416-425.
- Andika, A. W., Landra, N., & Putriyani, N. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 620-628.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Bangun, M. (2022). Metodologi penelitian pendidikan.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset).
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Esthi, R. B. (2021, February). Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in ud. djaya listrik and material. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 1, pp. 145-154).

- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2).
- Feraldi, I. P. Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Giling Kud Sumber Rejo Unit Skt Pasuruan.
- Firwish, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Fraha Dwi Perkasa. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 265-277.
- Giusti, G., Kustono, A. S., & Effendi, R. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 121-128.
- Handayani, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 12-20.
- Hardianti, D., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2), 39-50.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127-141.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS.
- Larasati, Sri. *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish, 2018.
- Lestari, R. A., & SE, S. C. R. (2018). Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bandung (*Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung*).
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Noor, Z. Z., & Limakrisna, N. (2019). The Model of Workload and Competence, and Employee Performance.
- Novita, M. D., SE, M., Mahendra, A. M., Soesanto, S., & MT, M. The Influence Of Skills, Work Stress, Communication, and Motivation Of Employee Performaance To PT Merak Jaya Beton In Districts Mojokerto.
- Nugraha, F., & Suherna, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja dan hubungan rekan kerja (Studi pada karyawan Bank BJB KCU Rangkasbitung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 37-52.
- Oktavia, Suryani & Handayani, Susi & D.P, M. (2022). Effect of Employee Competency and Engagement on Employee Performance of Sharia Bank Sumselbabel KCP UIN Raden Fatah Palembang. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*. 3. 69-74. 10.47747/ijmhrr. v3i2.702.