

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KESBANGPOL
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti**



**DIAJUKAN OLEH:
MIKAEL TAMBUNAN
NPM. 2001110071**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mikael Tambunan
Nomor Pokok/NPM : 2001110071
Jurusan/ Program Studi: Ekonomi/ Manajemen
Program Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 1/4/24 Pembimbing I: Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M, Si
NIDN. 0110117204

Tanggal 1/4/24 Pembimbing II: H. Hisbullah Basri, SE, M, Si
NIDN. 0212016201

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 3 April 2024



Dr. Msv. Mikial, SE, M. Si, AK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Studi Manajemen

Tanggal 3 April 2024

Mariyam Zanariah, SE. MM


NIDN : 0222096301

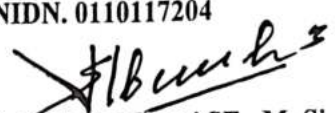
129 /PS/DFEB/24


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mikael Tambunan
Nomor Pokok/NPM : 2001110071
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/ Manajemen
Program Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi
Tanggal 1/4/24 Ketua Penguji :  Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M, Si
NIDN. 0110117204


Tanggal 1/4/24 Penguji I :  H. Hisbullah Basri, SE., M, Si
NIDN. 0212016201

Tanggal 3/4/24 Penguji II :  Kartawinata, S.E., M.P
NIDN. 0214125901

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 3 April 2024

Dr. Msy. Mikial, SE, M. Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Studi Manajemen
Tanggal 3 April 2024

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

/PS/DFEB/

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mikael Tambunan

Nomor Pokok/NIM : 2001110071

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024



(Mikael Tambunan)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

In The Name Of Jesus Christ

“ Diredahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan, Prove Them Wrong”

“ Aku ditolak dengan hebat sampai jatuh, tetapi Tuhan menolong aku”

(Mazmur 118:13)

“Aku tahu, bahwa engkau sanggup melakukan segala sesuatu dan tidak ada rencana-Mu yang gagal”

(Markus 5:36)

Setiap kita punya hambatan skripsi yang berbeda. Ada yang terkendala karena kemampuannya. Ada yang terkendala karena finansial nya. Itu yang membuat saya lebih semangat untuk menyelesaikan skripsi ini

Ku persembahkan kepada:

- ❖ Tuhan Yang Maha Esa**
- ❖ Ayah dan Ibu tercinta**
- ❖ Kakak dan Adik**
- ❖ Para pendidik atau dosen**
- ❖ Dosen Pembimbing**
- ❖ Semua sahabat dan partnerku**
- ❖ Rekan seperjuangan**
- ❖ Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Esa atas berkat kuasanya penulis bisa menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera Selatan”** tepat pada waktunya.

Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1. Pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Pada kesempatan ini, saya hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga proposal penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tunjukkan kepada

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M, Si . selaku Dosen Pembimbing I Proposal Skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan proposal ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu
5. Bapak H. Hisbullah Basri, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II Proposal skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan proposal ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu
6. Bapak Herman Efrizal, SE, MM selaku Dosen Pembimbing akademik

7. Bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberi pengajaran dan ilmu pengetahuan

8. Pimpinan dan Staf karyawan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Selatan yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam memberikan data yang diperlukan

9. Kepada kedua orang tua saya yang tercinta Bapak Lambas Tambunan (Alm) dan ibu Rita Sitompul beserta keluarga yang sudah menjadi penyemangat dan berkorban baik waktu dan biaya untuk saya bisa menyelesaikan kuliah ini

10. Kepada teman-teman seangkatan saya yang sudah memberi semangat

Akhirnya kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini jauh dari kata sempurna untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan. Saya berharap proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Palembang

Mikael Tambunan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xvi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1.2 Pengertian Produktivitas Kerja	10
2.1.1.3 Metode-Metode Pokok Produktivitas Kerja.....	11
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	13
2.1.1.5 Dimensi Dan Indikator Produktivitas Kerja	14
2.1.2 Motivasi	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	15
2.1.2.2 Fungsi Motivasi	16

2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi	16
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	17
2.1.2.5 Tujuan Motivasi	19
2.1.2.6 Dimensi Dan Indikator Motivasi	19
2.1.2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	21
2.1.3 Komunikasi	21
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	21
2.1.3.2 Fungsi-Fungsi Komunikasi	22
2.1.3.3 Unsur-Unsur Komunikasi	23
2.1.3.4 Cara Mengatasi Hambatan dan Memperbaiki Komunikasi	25
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Komunikasi	25
2.1.3.6 Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	26
2.1.4 Kompensasi	26
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi	26
2.1.4.2 Tujuan Kompensasi.....	27
2.1.4.3 Dimensi Kompensasi	29
2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	30
2.1.4.5 Indikator Kompensasi	31
2.1.4.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja	32
2.2 Penelitian Yang Relevan	33
2.3 Kerangka Berpikir	45
2.4 Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	47
3.1.1 Tempat Penelitian.....	47
3.1.2 Waktu Penelitian	47
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.2.1 Sumber Data.....	48

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	48
3.3 Populasi Dan Sampel	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel	50
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	51
3.4 Rancangan Penelitian	53
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional	53
3.5.1 Variabel	53
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	54
3.6 Instrumen Penelitian	57
3.6.1 Uji Validitas	58
3.6.2 Uji Reliabilitas	59
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	59
3.6.3.1 Uji Normalitas	59
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas	60
3.6.3.3 Uji Heteroskedasitas	60
3.7 Teknik Analisa Data	60
3.7.1 Analisis Regresi Linear Regresi	62
3.8 Uji Hipotesis Penelitian	65
3.8.1 Uji Simultan (Uji F)	65
3.8.2 Uji Secara Parsial (Uji T)	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Hasil Penelitian	68
4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	68
4.1.1.1 Sejarah Singkat Instansi	68
4.1.1.2 Visi dan Misi Kesbangpol Sumsel	69
4.1.2 Analisis Dekriptif	78
4.1.2.1 Karakteristik Responden	79

4.1.2.2 Uji Validitas	81
4.1.2.3 Uji Reliabilitas	84
4.1.3 Analisis Statistik Infrensial	87
4.1.3.1 Asumsi Klasik	87
4.1.3.1.1 Uji Normalitas	87
4.1.3.1.2 Uji Heteroskedastisitas	89
4.1.3.1.3 Uji Multikolinieritas	90
4.1.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	91
4.1.3.3 Analisis Koefisien Korelasi	92
4.1.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (Uji R ²)	94
4.1.4 Uji Hipotesis Penelitian	95
4.1.5 Uji Simultan (Uji F)	95
4.1.4.2 Uji Parsial (Uji T)	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
Lampiran	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.2 Penelitian Yang Relevan	33
3.1.1 Waktu Penelitian	47
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	54
3.6 Instrumen Penelitian.....	58
3.7.1 Analisis Regresi Linear Regresi.....	62
3.7.2 Koefisien Deternasi.....	65
4.1 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
4.2 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	79
4.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	80
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	81
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	82
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	83
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	83
4.8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi	85
4.9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Komunikasi	85
4.10 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi	86
4.11 Hasil Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Kerja	87
4.12 Hasil Uji Normalitas	88
4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas (Gletser)	89
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	90

4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	91
4.16 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi	92
4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	94
4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F)	95
4.19 Hasil Uji Parsial (Uji T)	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar :3.1 Kerangka Berpikir.....	45
Gambar :4.1 Struktur Organisasi Kesbangpol	69
Gambar :4.2 Uji Normalitas.....	88

ABSTRAK

MIKAEL TAMBUNAN, Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kesbangpol Sumsel (Dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M,Si dan Bapak H. Hisbullah, SE,M, Si)

Motivasi, Komunikasi dan Kompensasi merupakan hal yang cukup penting dalam suatu organisasi sebuah instansi dan perusahaan, karena dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Selatan

Penelitian ini jenis data yang digunakan adalah jenis data primer, yang artinya data yang diperoleh secara langsung dari responden. Dalam penelitian ini untuk populasi dan sampel sebanyak 34 orang responden. Uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian yang berupa, Uji T (Partial) dan Uji F (Simultan)

Dari hasil penelitian menggunakan Uji T (Partial) Variabel Motivasi (X1), menunjukkan bahwa pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dapat dilihat nilai T Hitung untuk Variabel Motivasi Sebesar $6.402 > 2.042$. yang artinya $T_{Hitung} 6.402 > T_{Tabel} 2.042$. Untuk Variabel Komunikasi (X2) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 2.485, yang artinya $T_{Hitung} 2.485 > T_{Tabel} 2.042$. Untuk variabel Kompensasi (X3) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dapat dilihat nilai T Hitung untuk variabel Kompensasi sebesar 4.043, yang artinya $T_{Hitung} 4.043 > T_{tabel} 2.042$. Berdasarkan Hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kesbangpol Sumsel dapat dilihat bahwa $F_{Hitung} 39.106 > F_{Tabel} 2,92$ dengan nilai $F_{Sig} 0,000 < 0,005$.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Kompensasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

MIKAEL TAMBUNAN, The Effect of Motivation, Communication, and Compensation on Employee Productivity of Kesbangpol South Sumatra (Under the guidance of Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M, Si and Mr. H. Hisbullah, SE, M, Si).

Motivation, Communication and Compensation are quite important in an organization of an agency and company, because with this it can increase employee productivity. This study aims to determine whether there is an Effect of Motivation, Communication and Compensation on Employee Productivity at the South Sumatra National and Political Unity.

This research type of data used is the type of primary data, which means data obtained directly from respondents. In this study for the population and sample as many as 34 respondents. The test used to test the research instrument in the form of, T Test (Partial) and F Test (Simultaneous).

From the results of research using the T Test (Partial) Motivation Variable (X1), it shows that the influence on Employee Productivity. It can be seen that the T Count value for the Motivation Variable is $6.402 > 2.042$. which means $T \text{ Count } 6.402 > T \text{ Table } 2.042$. For the Communication Variable (X2) shows that it has an influence on Work Productivity of 2.485, which means that $T \text{ Count } 2.485 > T \text{ Table } 2.042$. For the Compensation variable (X3) shows that it has an influence on Employee Productivity, it can be seen that the T Count value for the Compensation variable is 4.043, which means that $T \text{ Count } 4.043 > T \text{ table } 2.042$. Based on the results of the F test, it can be concluded that simultaneously there is an influence of motivation, communication, and compensation on employee work productivity at Kesbangpol South Sumatra, it can be seen that $F \text{ Count } 39.196 > F \text{ Table } 2.92$ with an F Sig value of $0.000 < 0.005$.

Key Words : Motivation, Communication, Compensation, work Productivity

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Mikael Tambunan dilahirkan di Palembang pada 9 April 2001 dari ayah Lambas Tambunan dan Ibu Rita Sitompul. Anak ke 2 dari 3 bersaudara

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 23 Talang Kelapa, Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2016 di SMP Negeri 41 Palembang, Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 14 Palembang, Selanjutnya saya meruskan pendidikan Sarjana Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti

Palembang, Maret 2024

Mikael Tambunan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk.2013:3). Sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya sumber daya manusia penting bagi organisasi karena berfungsi atau tidaknya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada manusia dalam organisasi yang bersangkutan yang menggerakannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerjasama

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah hal yang penting yang dimiliki oleh perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia yang diperlukan saat ini

adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi untuk menghadapi perubahan-perubahan yang berkembang saat ini. Perkembangan ekonomi yang cepat khususnya dalam bidang industri menuntut perusahaan melakukan berbagai inovasi dalam berbagai proses. Untuk mendukung inovasi tersebut maka sangat dibutuhkan karyawan yang aktif, kreatif dan terlatih agar mampu mencapai keinginan yang diharapkan oleh perusahaan. Di dalam sebuah kesuksesan perusahaan sangat ditentukan oleh produktivitas kerja karyawan itu sendiri, dimana produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Menurut Tria Saras Pertiwi, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu 1) kemampuan 2) sikap 3) situasi dan keadaan lingkungan 4) motivasi 5) kompensasi atau upah 6) tingkat pendidikan

Menurut Sulistuyani dan Rosidah dalam Marnisah ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja 1) pengetahuan 2) keterampilan 3) sikap 4) komunikasi 5) disiplin, 6, motivasi. Berdasarkan dari kedua pendapat tersebut maka yang dapat mempengaruhi produktivitas itu ada banyak faktor, tapi dalam penelitian ini yang akan diteliti motivasi, komunikasi dan kompensasi. Berikut ini dijelaskan hubungan antara motivasi, komunikasi dan kompensasi dengan produktivitas kerja

Menurut Mangkunegara (2010:28) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan Menurut Gitosudarmo dalam (sutrisno Edy, 2105:109) motivasi adalah suatu faktor seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, menurut Sutrisno motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Maslow dalam teori kebutuhan setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor pendorong aktivitas tersebut, faktor pendorong diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dalam meningkatkan produktivitas kerja diperlukan motivasi yang memadai. Motivasi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya motivasi menyangkut dorongan dasar seseorang untuk meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian telah yang dilakukan oleh Laksimar (2019) bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya variabel lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah komunikasi dan kompensasi.

Komunikasi kerja tidak kalah penting dengan motivasi kerja, karena komunikasi yang kurang dapat menghambat produktivitas kerja karyawan. Karena komunikasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor pendorong dalam komunikasi tersebut. Menurut Gorda, komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi untuk kemudian diarahkan kepada

sesuatu yang akan dilakukan. Sedangkan menurut Supardi dan Syaiful (2002:81), komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui dahulu apa sebenarnya keinginan pada karyawannya, sehingga terjadi keselarasan komunikasi antara perusahaan dan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada produktivitas kerja. Sehingga kedua belah pihak dapat berkerja dengan sama secara efektif, maksimal dan terintergrasi segala daya potensinya untuk mengembangkan perusahaan kedepannya. Selain itu motivasi dan komunikasi merupakan dua aktivitas yang memiliki keterkaitan yang sangat erat, Harlie menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi keduanya saling berakaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Selain motivasi dan komunikasi, kompensasi berpengaruh juga pada produktivitas.

Kompensasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas sering kali dikaitkan dengan pemberian kompensasi. Diasumsika makin tinggi tingkat kompensasi, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Karena hal ini penting atau berpengaruh manajemen harus memperhatikan masalah kompensasi atau pengajian dalam hal ini penggajian harus menuruti peraturan pemerintah pada saat ini. Karena ini salah satu kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya salah satu elemen penting tahap-tahap awal program pencapaian produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini perusahaan harus mematuhi peraturan-peraturan penggajian atau kompensasi yang berlaku pada saat ini,

kompensasi harus sependapat dengan peraturan pemerintah jangan lebih kecil yang telah ditetapkan oleh peraturan dan sangat diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan untuk memberikan arahan atau penyuluhan bagi perusahaan atau instansi untuk menciptakan peraturan yang baik. Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karena kompensasi harus diberi kepada karyawan dalam melaksanakan peraturan pemerintah pada saat ini. Semakin besar kompensasi maka semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan di perusahaan atau pemerintahan. Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2009:114) adalah bagaimana menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien. Menurut Hasibuan Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan maka untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, manajemen organisasi harus memperhatikan faktor-faktor motivasi, komunikasi dan kompensasi, seperti yang dikatakan oleh Sulistuyani dan Rosidah, harus menjadi perhatian oleh manajemen organisasi atau instansi Kesbangpol

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang berada di Provinsi Sumatera Selatan. Lembaga ini dibentuk sesuai dengan Peraturan Daerah Sumatera Selatan Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang ditetapkan oleh Gubernur Sumatera Selatan pada tanggal 18 Juni 2008. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumsel memiliki tugas pokok yaitu membantu Gubernur dalam penyelenggaraan pemerintahan provinsi di bidang kesatuan bangsa dan politik sesuai dengan ketentuann pada Perda No.9 Tahun 2008 Pasal 20. Badan Kesbangpol Provinsi Sumsel memiliki delapan unit kerja yaitu Kepala Badan, Sekretaris, Kelompok Jabatan Fungsional, Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Bidang Kewaspadaan Nasional, Bidang Ketahanan Ekonomi, Seni, Budaya, Agama, dan Kemasyarakatan, Bidang Politik dan Unit Pelaksanaan Teknis.

Masih rendahnya produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Selatan diduga disebabkan oleh penilaian kinerja yang belum optimal. Kepala kurang memperhatikan penilaian kepada pegawai secara objektif, sehingga pegawai yang lalai tidak begitu antusias untuk memperbaiki kesalahannya. Dalam hal ini motivasi karyawan di Kesbangpol yang dilakukan atasan cukup baik dan tingkat semangat kerja yang baik sehingga hasil kerja akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berdampak langsung pada produktifitas kerja yang baik . Dalam hal ini komunikasi karyawan di Kesbangpol kurang karena dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan kerjasama yang baik dimana kerjasama itu bisa terbentuk apabila ada komunikasi yang baik pula baik antara karyawan terhadap atasannya maupun karyawan dengan karyawan lainnya. Instansi ini hanya memberikan kompensasi

yang berbeda-beda, kompensasi yang diberikan berdasarkan lama kerja karyawan mendapatkan lebih besar dibandingkan karyawan yang baru bekerja. Fenomena-fenomena yang terjadi pada saat ini menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan kompensasi kerja karyawan masih rendah akan berdampak kepada produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kesbangpol Sumatera Selatan**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas Kerja karyawan di Kesbangpol Sumsel ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kesbangpol Sumsel ?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kesbangpol Sumsel ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kesbangpol Sumsel ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kesbangpol Sumsel ?
2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kebangpol Sumsel ?
3. Pengaruh Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kesbangpol Sumsel ?
4. Pengaruh Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di Kesbangpol Sumsel ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis:

Penelitian ini juga bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah motivasi, komunikasi dan kompensasi kerja. Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan didalam sebuah organisasi/perusahaan

2. Bagi Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya motivasi, komunikasi dan kompensasi

3. Bagi Almamater:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, yang akan melakukan penelitian mengenai motivasi, komunikasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Dewi, V. F. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM Samarinda. *Journal Ilmu Adminstrasi Bisnis*, 2(2), 230-244.
- Dinantara, M. D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *Jurnal JENIUS*, 3(1), 99-107.
- Duha, T., 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Drs. H. Sofyan Tsauri, M., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press
- Firdaus, S. N., 2020. Peran Motivasi sebagai Pemoderasi pada korelasi kinerja karyawan. *Indramayu, Jawa Barat: ADAB*.
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216.
- Ginting, N, Nggraeni Sitompul, D., irryanti Sihombing, N., & Manik, L. S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pappa Kaya Abadi Medan. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 5(3), 203-213.
- Khaeruman, D., 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV.AA.IKAPI.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Lindawati Kartika, R. J. T. S. M., 2016. *Manajemen Kompensasi Konsep, Implementasi dan studi kasus*. Bogor: IPB Press.
- Marbawi adamy, S., 2016. *Manajemen Sumber Daya Teori,Praktik dan Peneletian*. Ljokseumawe: Unimal PESS.
- Mardani, M., Kurniawan, D., Zaidun, Z., & Khoiriah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Karya Bersama SMK PGRI 2 Belitang Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal AKTUAL*, 18(2), 87-91.
- Muhamad Fahrudin Yusuf, M., 2021. *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

- Robert Tua siregar, U. E. D. E. P. I. H. A. H. u. O. A. I. M. H. E. Z. R. C. H. I. S. A. B. A. S. L. M. M. U., 2021. Komunikasi Organisasi. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Sugiyono,. (2011). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.
- Simbolon, S., 2021. Menguji Pengaruh Kepemimpinan Transportasi, budaya, organisasi, Kompensasi, Prestasi Kerja karyawan PT. Jayatech Palmino. Yogyakarta: Bintang.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal semarak, 1(1), 66-82.
- Sunyoto, D., 2015. Manajemen dan pengembangan Sumber daya Manusia. Jakarta: CAPS.
- Susanti, D. E., 2022. Motivasi Kerja. Inded. Malang: Media Nusa Creative.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4), 546-554.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(2).