

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT  
INTERBIS SEJAHTERA FOOD INDUSTRY PALEMBANG**



**DIAJUAKAN OLEH:**

**RANGGA PANDU WINATA**

**NPM.2001110037**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Rangga Pandu Winata  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110037  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang pendidikan : Stara 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Kompensasi produktivitas kerja karyawan pada pt interbis sejahtera food industry Palembang ini sebagaimana mestinya.

Pembimbing Proposal

Tanggal 14-2-2021 : Pembimbing I: Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si

NIDN: 0226028303

Tanggal 14-2-2021 : Pembimbing II: Umi Hasanah, SE, MM

NIDN: 0220016002

Mengetahui

Dekan



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

NIDN: 0201018001

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda veybitha, SE, M.Si

NIDN: 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

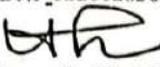
Nama : Rangga Pandu Winata  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110037  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang pendidikan : S1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Kompensasi produktivitas kerja karyawan pada pt interbis sejahtera food industry Palembang ini sebagaimana mestinya.

Penguji Skripsi

Tanggal..... 14-2-2021

Ketua Penguji :   
Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si  
NIDN: 0226028303

Tanggal..... 14-2-2021

Penguji I :   
Umi Hasanah, SE, MM  
NIDN: 0220016002

Tanggal..... 14-2-2021

Penguji II :   
Dian Septianti, SE,MM  
NIDN : 0206098501

Mengesahkan

Dekan



Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0201018001

Ketua Program Studi

  
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
NIDN: 0226028303

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rangga Pandu Winata

Nomor Pokok/NIM : 2001110037

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, Januari 2025



(Rangga Pandu Winata)

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTO:**

“Orang tua saya menantikan saya pulang dengan membawa keberhasilan yang saya tempu selama ini dan saya berjuang sekuat tenaga saya, demi melihat orang tua saya bahagia atas pencapaian saya”

### **Kupersembahkan Kepada:**

- **Allah Subhanahu Wa Ta'ala**
- **Bapak dan Ibu ku Tercinta**
- **Keluarga dan Saudaraku-  
Saudariku Tersayang**
- **Almometer Ku**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Penjelasan **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Kompensasi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Interbis Sejahtera Food Industry Palembang”** ini sebagaimana mestinya.

Skripsi ini dibuat sebagai tugas menyelesaikan skripsi. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi tugas skripsi. Selain itu juga bertujuan untuk memberikan informasi mengenai Penjelasan **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Kompensasi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Interbis Sejahtera Food Industry Palembang”**.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal ini. Terutama penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak rektor
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, Se., M.Si.Ak,CA,CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan banyak waktu untuk membimbing dan memberikan arah dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Umi Hasanah, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan banyak waktu untuk membimbing dan memberikan arah dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi beserta karyawan yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Pimpinan dan karyawan Pt Interbis Sejahtera Food Industry Palembang yang sudah bersedia memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan proposal ini dan meluangkan waktu untuk penulis.

8. Kedua orang tua ku dan adik yang ku sayangi dan cintai yang ku banggakan, terimakasih kalian sudah sangat mendukung hidup ku yang memberikan nasihat dan perhatian penuh serta tidak pernah letih dan lelah untuk mencari rezeki agar anak-anaknya bisa berpendidikan yang tinggi.
9. Keluarga besar, yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini, serta teman-teman seperjuangan saya yang tidak bisa penulis sebutkan satu-satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan penuh kerendahan hati, penulis menyadari bahwa pembuatan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk perbaikan pada penulisan berikutnya. Akhir kata, penulis ucapkan banyak terima kasih. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua.

Palembang, 1 Januari 2025

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>1</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>4</b>
1.1    Latar Belakang .....	4
1.2    Perumusan Masalah .....	9
1.3    Tujuan Penelitian .....	10
1.4    Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1    Kajian Teoritis .....	12
2.1.1    Produktivitas kerja.....	12
2.1.1.1    Pengertian Produktivitas Kerja.....	12
2.1.1.2    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	13
2.1.1.3    Dimensi Produktivitas Kerja .....	14
2.1.1.4    Indikator Produktivitas Kerja .....	14
2.1.2    Motivasi.....	16
2.1.2.1    Pengertian Motivasi.....	16
2.1.2.2    Jenis-Jenis Motivasi.....	17
2.1.2.3    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan.....	18
2.1.2.4    Dimensi Motivasi .....	18
2.1.2.5    Indikator Motivasi.....	19
2.1.3    Komunikasi .....	20
2.1.3.1    Pengaertian Komunikasi .....	20
2.1.3.2    Konsep Komunikasi .....	20

2.1.3.3	Jenis-Jenis Komunikasi.....	21
2.1.3.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi komunikasi Produktivitas Kerja Karyawan .....	22
2.1.3.5	Dimensi Komunikasi .....	22
2.1.3.6	Indikator Komunikasi .....	24
2.1.4	Kompensasi .....	24
2.1.4.1	Pengertian Kompensasi.....	24
2.1.4.2	Tujuan Kompensasi .....	25
2.1.4.3	Jenis-Jenis Kompensasi .....	26
2.1.4.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Produktivitas Kerja Karyawan .....	26
2.1.4.6	Indikator Kompensasi .....	28
2.2	Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	28
2.4	Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>36</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
3.1.1	Tempat Penelitian.....	36
3.1.2	Waktu Penelitian .....	36
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.2.1	Sumber Data .....	37
	Data Primer .....	37
	Data Sekunder .....	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3	Populasi dan Sapel .....	38
3.3.1	Populasi .....	38
3.3.2	Sampel .....	38
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.4	Rancangan Penelitian .....	40
3.5	Variabel dan Devinisi opsional .....	40
3.5.1	Variabel .....	40
3.5.2	Definisi Operasional Variabel .....	41
3.6	Instrumen Penelitian.....	45

3.6.1	Uji Rehabilitas.....	46
3.6.2	Uji Asumsi Klasik .....	46
3.6.2.1	Uji Normalitas .....	46
3.6.2.2	Uji Multikolinieritas .....	46
3.7	Teknik Analisis Data .....	47
3.6.3	Analisis Regresi Linear Berganda .....	48
3.8	Uji Hipotesis Penelitian.....	50
3.8.1	Uji Simultan (Uji f).....	50
3.8.2	Uji Secara parsial (uji t).....	51
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	53
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Interbis Sejahtera Food Industry .....	53
4.1.2	Visi dan Misi .....	54
4.2	Pembahasan .....	54
4.2.1	Karakteristik Responden.....	54
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
4.3	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	56
4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	56
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	60
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	64
4.4.1	Uji Normalitas.....	64
4.4.2	Uji Heteroskedastisitas .....	65
4.4.3	Uji Multikolinieritas .....	65
4.5	Teknik Analisis Data .....	66
4.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
4.5.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	68
4.5.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
4.6	Pengujian Hipotesis .....	70
4.6.1	Hasil Uji Simultan ( Uji f ) .....	70
4.6.2	Hasil Uji Parsial ( Uji t ).....	72

<b>BAB V KESEIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Jadwal waktu penelitian .....	33
Tabel 3.5.2 Operasional .....	39
Tabel 3.6 Skala Likert Pengukuran .....	42
Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia .....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terahir .....	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi( $X_1$ ).....	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi( $X_2$ ) .....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensai( $X_3$ ).....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Produktivitas( $Y$ ).....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi( $X_1$ ) .....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi( $X_2$ ) .....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensai( $X_3$ ) .....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas( $Y$ ) .....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	67

Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	67
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	69

## **DAFTAR GAMBAR**

2.3 Kerangka Berpikir .....	31
-----------------------------	----

## **ABSTRAK**

Skripsi ini berjudul "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Interbis Sejahtera Food Industry Palembang". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi, komunikasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang diberikan kepada karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan software SPSS 15.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komunikasi, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai uji F sebesar 41.790 dan tingkat signifikansi 0,000 ( $\alpha < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa model ini valid. Selain itu, analisis uji t pada variabel motivasi memperoleh nilai t Hitung sebesar 2.902 dengan signifikansi 0.016, mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan. Untuk variabel komunikasi, diperoleh t Hitung sebesar 2.417 dengan signifikansi 0.018, juga menunjukkan pengaruh yang valid. Di sisi lain, nilai variabel kompensasi tidak disebutkan, tetapi diharapkan untuk dijelaskan lebih lanjut dalam penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PT Interbis Sejahtera Food Industry dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan motivasi, komunikasi yang lebih baik, dan program kompensasi yang efektif.

## **ABSTRAK**

This thesis is entitled "The Influence of Motivation, Communication and Compensation on Employee Work Productivity at PT Interbis Sejahtera Food Industry Palembang". This research aims to analyze the influence of motivation, communication and compensation variables on employee work productivity in the company. The research method used is a quantitative approach with data collection through observation, interviews and questionnaires given to employees. The data obtained were analyzed using SPSS 15.0 software. The results of the analysis show that simultaneously motivation, communication and compensation have a significant influence on employee work productivity with an F test value of 41,790 and a significance level of 0.000 ( $\alpha < 0.05$ ), which shows that this model is valid. Apart from that, the t test analysis on the motivation variable obtained a calculated t value of 2.902 with a significance of 0.016, indicating a positive and significant influence. For the communication variable, the t count obtained was 2.417 with a significance of 0.018, also showing a valid influence. On the other hand, the value of the compensation variable is not mentioned, but is expected to be explained further in this study. It is hoped that this research can provide input for the management of PT Interbis Sejahtera Food Industry in formulating strategies to increase employee work productivity through increased motivation, better communication and effective compensation programs.

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Rangga Pandu Winata dilahirkan pada tanggal 17 Juli 2001 Di Musi banyuasin Desa Margo Mulyo, anak pertama dari 2 saudara Bapak yang bernama Andri Leza dan Ibu bernama Yeni Haryani serta adik saya bernama Aska Tiara.

## **BAB 1**

### **PEDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya yang paling berperan dalam mencapai tujuan yang maksimal adalah dimulai dari hal yang paling menunjang tercapainya tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, kita harus melakukan yang namanya manajemen atau pengembangan agar tercipta manusia yang produktif. Dengan pengelolaan atau pengembangan sumber daya manusia yang baik, karyawan dapat dengan mudah memenuhi dan menyelesaikan kebutuhan tugas saat ini dan masa depan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu produktif yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam organisasi maupun bisnis, berfungsi sebagai aset dan perlu dilatih dan dikembangkan. Sumber daya manusia biasanya mencakup dua unsur, yaitu sumber daya manusia makro dan mikro. Sumber daya makro yaitu jumlah penduduk usia produktif di suatu daerah, dan sumber daya manusia mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada suatu instansi atau suatu usaha (Susan, 2019).

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja para karyawan. Hasil kerja karyawan ini adalah proses kerja manusia untuk menghasilkan barang dan jasa. Riwayat kerja karyawan ini adalah kinerjanya yang sering terjadi adalah produktivitas karyawan menurun karena potensi tidak nyamanan kerja, upah minimum, dan juga tidak puas kerja. Masalah produktivitas tenaga kerja ini

merupakan masalah umum yang terjadi pada setiap usaha. Terkadang, produktivitas karyawan cenderung menurun sehingga berujung pada menurunnya bisnis. Jika hal ini tidak dikelola dengan baik maka bisnis akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan. Mengenai produktivitas kerja, efisiensi kerja karyawan merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Data produktivitas kerja, khususnya evaluasi pekerjaan. Memang evaluasi kerja merupakan salah satu faktor penilaian perusahaan terhadap pekerjaan karyawannya dan juga merupakan evaluasi bagi karyawan itu sendiri sebagai wujud peningkatan produktivitas kerja. Permasalahan yang muncul pada produktivitas kerja menunjukkan bahwa peran manajer sebagai pengelola sumber daya manusia sangat diperlukan. Ini adalah cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Terkadang kemajuan organisasi tidak disertai dengan sumber daya yang baik. Hal ini menyebabkan ketidak sesuaian antara keinginan dan kenyataan yang ada. Produktivitas ini dapat menurun sehingga berpotensi menimbulkan persaingan tidak sehat dan kecemburuan sosial antar anggota. Kurangnya pemahaman berpikir akan menyebabkan kemunduran kemajuan dibandingkan perbaikan organisasi (Almigo, 2004).

Menurut Muhammad, (2017) Motivasi merupakan suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Insentif dan respons komersial didorong oleh kebutuhan untuk sukses dalam hidup. Hal ini memberikan individu dorongan, keinginan dan motivasi untuk mencapai hasil yang tinggi. Melalui motivasi kerja, seseorang akan mampu melaksanakan tanggung jawab

pekerjaannya secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebab itu motivasi sangat berpengaruh dengan produktivitas kerja.

Selanjutnya variabel lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan aktivitas manusia yang sangat penting. Tidak hanya dalam kehidupan berorganisasi tetapi juga dalam kehidupan manusia pada umumnya. Komunikasi sangat penting dalam kehidupan kita. Kita semua berinteraksi satu sama lain melalui komunikasi. Komunikasi dapat dilakukan dengan cara yang sederhana atau rumit dan teknologi telah mengubah cara orang berkomunikasi sepenuhnya. Komunikasi tidak sebatas kata-kata saja tetapi merupakan bentuk interaksi, senyuman, anggukan penegasan, postur tubuh, ekspresi ketertarikan, sikap dan emosi serupa. Menerima pemahaman yang sama adalah kunci komunikasi. Jika ada sesuatu yang tidak diterima dengan pemahaman yang sama, maka yang terjadi adalah “dialog antar satu orang” (Pohan & Fitria 2021). Untuk mencapai kinerja yang baik, keterampilan komunikasi yang baik juga penting. Selain itu motivasi dan komunikasi merupakan dua aktivitas yang memiliki keterkaitan yang sangat erat, Selain komunikasi, hal lain yang juga akan sangat membantu dan mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan adalah motivasi (Hasibuan, 2001).

Selain motivasi dan komunikasi, kompensasi berpengaruh juga pada produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2013), kompensasi adalah segala pendapatan baik berupa uang, barang baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang penting agar karyawan dapat memenuhi

kebutuhan sehari-hari bersama keluarganya. Namun, kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan, penting juga bagi perusahaan untuk merekrut karyawan yang memenuhi syarat dan mengurangi pergantian karyawan, sehingga meningkatkan biaya menjalankan bisnis. Cara suatu perusahaan membayar karyawannya dapat mempengaruhi banyak faktor, seperti kepuasan kerja, produktivitas, kinerja karyawan, dan banyak lagi. Biasanya, semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, produktivitas dan kinerjanya (Akmal & Tamini, 2015).

Industri makanan dan makanan ringan kini mulai menunjukkan banyak harapan dengan perusahaan yang penjualan dan pendapatannya dinilai sangat menguntungkan. Akibat permintaan pasar yang terus meningkat, produsen makanan ringan kewalahan menerima pesanan konsumen.

PT Interbis Sejahtera Food Industry merupakan salah satu dari industri makanan ringan yang berada di Provinsi Sumatera Selatan khususnya di Kota Palembang. PT Interbis Sejahtera Food Industry didirikan dengan misi berperan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan menyediakan makanan ringan termasuk cookies dan waffle. Selain itu, dengan berdirinya pabrik diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja bagi orang di Sumsel, khususnya di Kota Palembang.

Secara hukum, PT Interbis Sejahtera Food Industry didirikan berdasarkan akta notaris Tina Chandra Gerung SH No. 64 tanggal 31 Oktober 1989 dengan kode pajak 1.102.661.4301. Acara peresmian dilakukan oleh Bapak Sudomo yang saat itu menjabat sebagai Komandan Komando Operasi Keamanan dan Ketertiban pada tanggal 3 Februari 1990. PT Interbis Sejahtera Food Industry merupakan versi revisi

dari PT Toronto (Akta Pendirian No. 32 tanggal 15 Juni 1978). PT Interbis Sejahtera Food Industry merupakan perusahaan swasta dalam negeri, kemudian berubah nama menjadi perusahaan PMA (penanaman modal asing) dan berubah nama menjadi PT Interbis Sejahtera Food Industry. Lokasi kantor perusahaan dan bangunan pabrik PT Interbis Sejahtera Food Industry berada pada satu lokasi yaitu berada di Jalan HBR Motik, Kelurahan Karya Baru, Kecamatan Alang-alang Lebar, Palembang, Sumatera Selatan.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti di PT Interbis Sejahtera Food Industry, terdapat penurunan produktivitas kerja karyawan. Rendahnya produktivitas tersebut disebabkan kinerja yang belum maksimal. Kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah produksi setiap tahun menurun. Berikut frekuensi produksi yang dilakukan di PT Interbis Sejahtera Food Industry dalam kurun waktu tiga tahun terakhir:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Produktivitas Karyawan**  
**Tahun 2021-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Produksi (Tahun)</b>	<b>Penurunan/ Kenaikan Produksi (Tahun)</b>	<b>Persentase Perubahan Produksi</b>
2021	3.992 Ton	(-) 148 Ton	-3.5 %
2022	3.451 Ton	(-) 541 Ton	-13,5 %
2023	2.997 Ton	(-) 454 Ton	-13,15 %

*Sumber : PT Interbis Sejahtera Food Industry, 2024*

Dari tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa di PT Interbis Sejahtera Food Industry Palembang mengalami penurunan frekuensi produktivitas dan mengakibatkan produksi kurang stabil setiap tahun. Masalah yang sering ditemukan pada perusahaan ini adalah kurangnya komunikasi dan kolaborasi antara tim satu sama lain atau dengan departemen lain, ketidakjelasan dalam penugasan, ketidakhadiran karyawan, kurangnya motivasi dan kurangnya kompensasi yang memadai. Menurut Peneliti, adanya masalah-masalah tersebut dapat menurunkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, PT Interbis Sejahtera Food Industry Palembang perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti terkesan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, komunikasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt interbis Sejahtera food Industry Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

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

1. Apakah Motivasi, Komunikasi, Kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interbis Sejahtera Food Industry Palembang?
2. apakah Motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interbis Sejahtera Food Industry Palembang?

3. Apakah komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interbis Sejahtera Food Industry Palembang?
4. Apakah kompensasi secara pasial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interbis Sejahtera Food Industry Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisa dan menyajikan

1. Motivasi, Komunikasi, Kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interbis Sejahtera Food Industry Palembang?
2. Motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interbis Sejahtera Food Industry Palembang?
3. komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interbis Sejahtera Food Industry Palembang?
4. kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interbis Sejahtera Food Industry Palembang?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini memberikan manfaat untuk menerapkan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah yang ada pada motivasi, komunikasi, dan kompensasi kerja. Serta bisa mengambil keputusan yang tepat di dalam perusahaan dan organisasi.

2. Manfaat bagi perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi perusahaan dalam membuat keputusan yang ada di dalam perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang motivasi, komunikasi dan kompensasi.
- b. Penelitian ini digunakan sebagaimana untuk referensi penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan penelitian motivasi, komunikasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Manfaat bagi mahasiswa

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengembangan dan penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan tentang ilmu manajemen, tentang motivasi, komunikasi dan kompensasi pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, Nuzsep. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche* 1 (1), 50-60
- Hasibuan, Malayu S.P., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. (2009). Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 13. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harlie, Muhammad. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10 (4), 860-867.
- Imbar, Radiant. Victor. (2019). Pengembangan Konsep Kompensasi Dosen dengan mekanisme reward/punishment ditopang dengan konsep sustainabilitas keuangan dengan menggunakan Sistem Informasi. (Studi Kasus : Universitas X). *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*: Vol, 5. No, 2.
- Muhammad, Maryam. (2017). Pengaruh motivasi dalam pembelajaran. *Lantanida Journal* 4 (2), 87-97.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta Strauss
- Moleong, Lexy J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pohan, Desi, Damayani., & Fitria, Ulfi, Sayyidatul. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 29-37.
- Prihartanta, Widayat. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, Vol. 1 No. 83.
- Prosedur, O., Tingkat, T., Pengunjung, K., & Batanghari, K. (2018). *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol.9 No.2, November 2018. 9(2), 147–152.
- Panjaitan, Maludin. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol 3. No. 2.

- Pace, R. Wayne. (2013). "Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan). Rosda. Bandung.
- Pramiyati,T., Jayanta., & Yulnelly. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer* 8 (2), 679-686.
- Purnama, R. (2008). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 58–72.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9 (2), 952-962.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A., H. (2021). *Manajemen tenaga kerja indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Ulfa, Rafika. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Al-Fathonah* 1 (1), 342-351
- Wisudaningsi, B., Arna., Irvana, A., & Konstansius, A., B. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. *Statmat: Jurnal Statistika Dan Matematika* 1 (1), 103-116.