

PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. KONDANG ROSO

Rahmad Haidar
Universitas Islam Kadiri

Zaenul Muttaqien
Universitas Islam Kadiri

Anita Sumelvia Dewi
Universitas Islam Kadiri

Email : haidarraahmad5@gmail.com

***Abstract** The purpose of this study is to determine and explain effective communication, work motivation and compensation simultaneously have a significant effect on employee productivity. This type of research uses quantitative research. Sources of data in this study using primary and secondary data. The sample in this research is 40 employees of UD. Kondang Roso by using saturated sampling technique. The analytical techniques used are validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination test (R²) using SPSS version 25 program. Research results Partially, the effective communication variable has a positive and significant effect on employee work productivity, the work motivation variable has a positive and significant impact on employee work productivity, and the compensation variable has a positive and significant effect on employee work productivity. Simultaneously, the effective communication variables, work motivation, and compensation have an effect significant to the work productivity of employees at UD. Kondang Roso.*

***Keywords** : Effective Communication, Work Motivation, Compensation And Employee Productivity*

Abstrak Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan komunikasi yang efektif, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sampel dalam penelitian yaitu 40 orang karyawan UD. Kondang Roso dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian secara parsial variabel komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Secara simultan variabel komunikasi efektif, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Kondang Roso.

Kata kunci : Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang digunakan oleh masing-masing perusahaan karena sumber daya manusia ini mampu berkontribusi penuh atas strategi yang ditetapkan perusahaan sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan (Arifin, 2016). Sumber daya manusia merupakan sebuah faktor yang memiliki peran penting dalam organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu pentingnya perusahaan mengelola sumber dayanya dengan baik karena akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan hasil kerja yang dibandingkan dengan masukan awal sebelum proses pengerjaan. Tingkat produktivitas yang meningkat dapat ditandai dengan meningkatnya skill atau kemampuan sumber daya, meningkatnya sistem kerja yang dilakukan, meningkatnya teknik yang dilakukan saat produksi dan adanya efisiensi yang rutin dilakukan (Sutrisno, 2015). Keberhasilan produktivitas kerja karyawan tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi.

Komunikasi efektif sebuah perusahaan dapat membantu anggota perusahaan untuk lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi. Komunikasi yang efektif harus diterapkan oleh seluruh anggota perusahaan terutama pemimpin perusahaan, karena komunikasi efektif bisa memudahkan pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, pengawasan, dan koordinasi. Komunikasi yang diterapkan dengan tidak efektif juga dapat menyebabkan pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak selesai tepat waktu.

Adanya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih sepenuh hati dan tidak gampang untuk menyerah. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang bisa memicu seorang karyawan untuk tergerak dan lebih bersemangat (Mulyati, 2016). Memberi motivasi kerja kepada seorang karyawan guna meningkatkan tingkat produktivitas kerja, dan hal ini penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan.

Kompensasi faktor yang harus diperhatikan penuh oleh perusahaan, karena memberikan kompensasi kepada karyawan dapat membuat dampak yang positif dan dapat membuat perusahaan lebih untung di masa yang akan datang. (Kadarisman, 2014).

Perusahaan harus sanggup memberikan aspek yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat meningkatkan produktivitas yang komprehensif. Aspek yang dimaksud sebagai memotivasi karyawan ialah dengan memberikan kompensasi kerja (Widhayani et al., 2022).

Alasan peneliti melakukan penelitian pada UD. Kondang Roso ini karena berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di beberapa karyawan UD. Kondang Roso, terdapat kurangnya komunikasi yang efektif antar atasan dan karyawan, kurangnya motivasi dalam bekerja, dan kurangnya kompensasi yang telah diberikan. Hal ini dapat berdampak pada lambatnya proses produktivitas kerja karyawan UD. Kondang.

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan komunikasi yang efektif, motivasi kerja dan kompensasi secara parsial dan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Komunikasi Yang Efektif

Menurut (Ruky, 2014: 65), komunikasi adalah sebuah proses memindahkan dan menukarkan pesan yang berupa informasi, fakta, perasaan dan gagasan seseorang. Menurut (Muhammad, 2016: 4), komunikasi merupakan penyampaian pesan secara verbal atau non kpeada orang lain guna untuk mengarahkan dan menunjukkan tindakan yang lenih baik. Menurut Siagian dalam (Maulana, 2020: 5), efektif merupakan sumber daya yang dimiliki di dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan untuk menunjang hasil pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi Kerja

Menurut (Fahmi, 2014: 107), motivasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang guna pemenuhan keperluan dan kepentingan yang ingin dicapai. Menurut (Sutrisno, 2011: 109) motivasi merupakan sebuah faktor yang dapat menggerakkan tingkah laku orang lain untuk mau melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut (Melani et al., 2016: 5), motivasi merupakan suatu keadaan yang dapat mendorong karyawan perusahaan untuk menunjang perusahaan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2016: 117), kompensasi merupakan segala yang diberikan perusahaan kepada pekerja guna membalas jasa kerja yang telah diberikan dalam waktu

tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2013: 83), kompensasi merupakan sistem yang berkaitan dengan seluruh pendapatan yang diperoleh perusahaan dan kemudian di distribusikan sebagai imbalan balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerjanya. Menurut Simamora dalam (Indriasari, 2018: 124), kompensasi meliputi segala tunjangan finansial yang diperoleh dan dapat memberikan kepuasan bagi pekerja yang menerimanya.

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Busro, 2018: 340), produktivitas merupakan sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang kemudian dibandingkan dengan input atau proses awalnya. Menurut Riyanto dalam (Elbadiansyah, 2019: 250), produktivitas kerja kemampuan yang dimiliki karyawan perusahaan dalam menghasilkan sejumlah produk dan sesuai tujuan yang diinginkan. Menurut Tohardi dalam (Sutrisno, 2017: 100), produktivitas kerja perilaku yang dilaksanakan seseorang yang memiliki keinginan untuk selalu memperbaiki perilaku sebelumnya.

Teori Hubungan Antar Variabel

1. Komunikasi Efektif Terhadap Produktivitas Kerja

Komunikasi merupakan peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dengan adanya komunikasi maka informasi yang disampaikan dengan tepat antar karyawan. Komunikasi yang terjalin baik dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena disini adanya kerjasama yang baik antar karyawan ataupun atasan. Maka dari itu komunikasi dalam perusahaan harus tetap terjaga dengan baik mulai dari peran manajerial atas hingga kebawah maupun sebaliknya agar penafsiran pesan sampai kepada tujuannya dan tidak menghambat produktivitas kerja karyawan.

H_1 : Komunikasi Efektif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

2. Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja karyawan dalam perusahaan merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Karena dengan adanya motivasi kerja tersebut dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku atau tindakan seorang karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan

yang diberikan oleh perusahaan atau yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

3. Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi memiliki suatu sistem atau aturan tersendiri dan tergantung atas kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sistem kompensasi yang baik dapat ditinjau dari sistem yang dapat menjamin kepuasan para karyawannya. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Oleh karena itu semakin banyak benefit dan semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

4. Komunikasi Efektif, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Komunikasi yang efektif terjalin dengan baik dalam sebuah perusahaan, maka kerjasama antar karyawan maupun dengan atasan akan berjalan dengan harmonis sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja mampu mendorong tindakan karyawan agar bekerja lebih giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal, sehingga hal ini karyawan akan lebih produktif dalam bekerja. Kompensasi yang ditawarkan perusahaan akan membuat karyawan lebih bertekad kuat dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitasnya.

H₄ : Komunikasi Efektif, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian data kuantitatif. Menurut (Sujarweni, 2015: 39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat analisis sehingga dapat menghasilkan gambaran atau keterangan yang sesuai dengan tujuan peneliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu adalah jumlah karyawan atau jumlah responden yang akan menjadi subyek penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016: 117), pengertian populasi adalah sebuah objek yang memiliki sebuah ketentuan tertentu yang dimana ketentuan tersebut dapat ditentukan oleh peneliti sendiri guna menarik kesimpulan di akhir. Dalam penelitian ini populasinya yaitu adalah seluruh karyawan UD. Kondang Roso yang terdiri atas 40 orang karyawan.

Menurut (Arikunto, 2013: 174), sampel merupakan bagian dari populasi penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *sampling* jenuh yang dimana menggunakan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Kondang Roso yang terdiri atas 40 orang karyawan.

Definisi Operasional Variabel

1. Komunikasi Yang Efektif

Menurut (Sutardji, 2016) indikator dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) Pemahaman penghargaan
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik
- 5) Tindakan

2. Motivasi Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2015) indikator penelitian ini terdiri atas:

- 1) Supervisi
- 2) Hubungan kerja
- 3) Pengakuan
- 4) Keberhasilan

3. Kompensasi

Menurut (Kadarisman, 2012) indikator penelitian ini terdiri atas:

- 1) Upah
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Gaji

5) Pesangon

4. Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) indikator dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut (Sujarweni, 2015: 165), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni, 2015: 169), uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016: 154), uji normalitas adalah uji yang memiliki tujuan untuk mengukur model regresi yang terjadi pada variabel bebas dan variabel terikat, apakah berdistribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016: 103), uji multikolinieritas adalah uji yang memiliki tujuan untuk mengukur model regresi antar variabel independen, apakah saling memiliki hubungan atau sebuah korelasi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji heterokedastisitas adalah sebuah kondisi variabel bebas yang kesalahan pengganggu dan variansnya bersifat tidak tetap. Hasil yang baik yaitu model regresi variabel terbebas gejala heteroskedastisitas.

4) Uji Linearitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji linieritas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali dalam (Sujarweni, 2015: 227), penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu persamaan linier.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

5. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Sujarweni, 2015: 229), uji t adalah sebuah uji statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan pengaruh secara parsial antara Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

6. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sujarweni, 2015: 228), uji F adalah sebuah uji statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan pengaruh secara simultan antara Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) atau bisa disebut dengan *Goodness of fit* merupakan ukuran yang dapat menggambarkan kemampuan dari variabel terikat. Koefisien Determinasi adalah sebuah pengukuran yang sangat penting dalam model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Ket
X ₁	ke 1-10	< 0,05	Valid
X ₂	ke 1-8	< 0,05	Valid
X ₃	ke 1-10	< 0,05	Valid
Y	ke 1-10	< 0,05	Valid

(Sumber : Data diolah, 2022)

Diketahui hasil uji validitas pada variabel komunikasi efektif (X₁), motivasi kerja (X₂), kompensasi (X₃), dan produktivitas kerja (Y) memiliki korelasi sig < 0,05. Oleh karena itu, seluruh item instrumen variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
X ₁	0,969	Reliabel
X ₂	0,888	Reliabel
X ₃	0,947	Reliabel
Y	0,958	Reliabel

(Sumber : Data diolah, 2022)

Diketahui nilai koefisien reliabilitas dari variabel komunikasi efektif (X₁), motivasi kerja (X₂), kompensasi (X₃), dan produktivitas kerja (Y) memiliki *cronbach's alpha* > 0,6, maka hasil data angket dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dan data hasil angket dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Sig	Ket
----------	-----	-----

X ₁	0,062	Normal
X ₂	0,101	Normal
X ₃	0,096	Normal
Y	0,123	Normal

(Sumber : Data diolah, 2022)

Diketahui nilai variabel komunikasi efektif (X₁), motivasi kerja (X₂), kompensasi (X₃), dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai sig > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

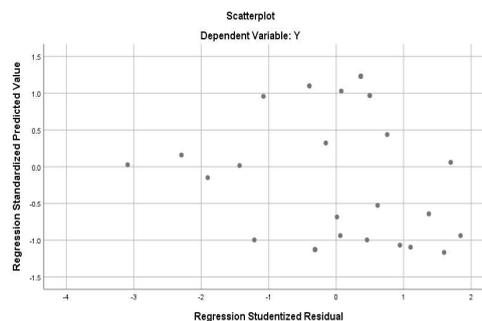
Variabel	Tolerance	VIF
X ₁	0,118	5,930
X ₂	0,195	5,120
X ₃	0,125	5,466

(Sumber : Data diolah, 2022)

Diketahui nilai *tolerance* dari variabel komunikasi efektif (X₁), motivasi kerja (X₂), dan kompensasi (X₃) > 0,1. Nilai VIF dari variabel komunikasi efektif (X₁), motivasi kerja (X₂), dan kompensasi (X₃) < 10. Jadi dapat disimpulkan analisis model regresi variabel ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas



(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar disekitar angka 0 (nol) pada sumbu

Y. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Linearitas

Variabel	Prob.Sig	Sig F	Ket
X ₁ dan Y	0,05	0,808	Linier
X ₂ dan Y	0,05	0,053	Linier
X ₃ dan Y	0,05	0,652	Linier

(Sumber : Data diolah, 2022)

Dketahui bahwa hasil nilai sig variabel komunikasi efektif dan produktivitas kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja, kompensasi dan produktivitas kerja > 0,05, sehingga menurut pedoman dengan melihat *deviation from linearity* jika hasilnya > 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linear.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi
Konstanta	14,941
X ₁	0,465
X ₂	0,289
X ₃	0,535

(Sumber : Data diolah, 2022)

$$Y = 14,941 + 0,465 X_1 + 0,289 X_2 + 0,535 X_3 + e$$

1. Nilai Konstanta (a) = 14,941

Artinya apabila komunikasi efektif (X₁), motivasi kerja (X₂), kompensasi (X₃), sama dengan nol (0) maka produktivitas kerja (Y) nilainya sebesar 14,941.

2. Regresi X₁ (b₁) = 0,465

Nilai komunikasi efektif (X₁) sebesar 0,465 artinya jika X₁ naik 1 satuan, maka besarnya Y naik sebesar 0,465 satuan dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

3. Regresi X₂ (b₂) = 0,289

Nilai motivasi kerja (X_2) sebesar 0,289 artinya jika X_1 naik 1 satuan, maka besarnya Y naik sebesar 0,289 satuan dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

4. Regresi X_3 (b_3) = 0,535

Nilai kompensasi (X_3) sebesar 0,535 artinya jika X_3 naik 1 satuan maka besarnya Y naik sebesar 0,535 satuan dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Variabel	Sig	Ket
X_1	0,011	H_1 diterima
X_2	0,000	H_2 diterima
X_3	0,000	H_3 diterima

(Sumber : Data diolah, 2022)

1. Nilai sig variabel komunikasi efektif (X_1) sebesar 0,011. Nilai sig 0,011 < prob 0,05, sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Komunikasi Efektif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Nilai sig variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,000. Nilai sig 0,000 < prob 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Nilai sig variabel kompensasi (X_3) menghasilkan sebesar 0,000. Nilai sig 0,000 < prob 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F (Simultan)

Sig	Ket
0,000	H_4 diterima

(Sumber : Data diolah, 2022)

Nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai sig 0,000 < prob 0,05, sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya variabel komunikasi efektif (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,889	0,778	0,775

(Sumber : Data diolah, 2022)

Diketahui nilai R sebesar 0,889 yang artinya hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari komunikasi efektif (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R square sebesar 0,778 artinya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi efektif, motivasi kerja dan kompensasi sebesar 77,8%, sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Komunikasi Efektif Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai signifikansi uji t yang dihasilkan 0,011 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dan hasil koefisien regresi linier berganda bernilai 0,465. Sehingga terjadi hubungan positif antara komunikasi efektif dan produktivitas kerja, artinya semakin tinggi komunikasi yang efektif semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi efektif yang terjalin baik dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan adanya kerjasama yang baik antar karyawan ataupun atasan. Maka dari itu komunikasi dalam perusahaan harus terjaga baik mulai dari peran manajerial atas hingga kebawah maupun sebaliknya agar penafsiran pesan sampai kepada tujuannya dan tidak menghambat produktivitas kerja karyawan.

Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai signifikansi uji t yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dan hasil koefisien regresi linier berganda bernilai 0,289. Sehingga terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja dapat mendukung perilaku atau tindakan seorang karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan yang diberikan oleh perusahaan atau yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai signifikansi uji t yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dan hasil koefisien regresi linier berganda bernilai 0,535. Sehingga terjadi hubungan positif antara kompensasi dan produktivitas kerja, artinya semakin tinggi kompensasi semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan.

Tujuan dari pemberian kompensasi sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan perusahaan pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, secara tidak langsung hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Komunikasi Efektif, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai dari sig F sebesar 0,000, nilai signifikansi uji F lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga komunikasi efektif, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada UD. Kondang Roso. Dan hasil uji koefisien determinasi atau *R Square*, menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan sebesar 77,8% oleh variabel Komunikasi efektif, motivasi kerja dan kompensasi, kemudian sisanya 2,2% berasal dari variabel lain diluar dari penelitian ini seperti lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap dan etika kerja, kesehatan karyawan, dan lain-lain.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Maulana, 2020), menyatakan bahwa variabel komunikasi efektif, motivasi kerja dan kompensasi secara simlutan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel komunikasi efektif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Kondang Roso.
2. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Kondang Roso.

3. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Kondang Roso.
4. Variabel komunikasi efektif, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Kondang Roso.

Saran

Bagi Perusahaan

UD. Kondang Roso harus memperhatikan komunikasi yang baik kepada karyawan dan sesama karyawan. Penyampaian informasi dibuat komunikatif dan jelas agar tidak terjadi kesalahpahaman selama kerja. UD. Kondang Roso disini harus memberikan motivasi kepada karyawan dengan tolok ukur yang jelas agar karyawan selalu termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku. Dan UD. Kondang Roso harus melakukan perencanaan gaji yang tepat dan adil bagi masing-masing karyawan. Sistem upah sebaiknya harus mudah dimengerti, sehingga karyawan akan mudah untuk memahaminya.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengambil topik yang sama dengan penelitian ini, diharapkan dapat menggunakan variabel bebas lain diluar penelitian, contohnya seperti lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap dan etika kerja, kesehatan karyawan, dan lain-lain. Hal ini berguna untuk menambah teori pengetahuan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dan memperluas hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Arifin, S. (2016). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Bukopin Tbk*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriasari, D. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi*, 20(1), 123–134.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, M. A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada Klaten. Skripsi Dipublikasikan*. Universitas Ahmad Dahlan.
- Melani, Dian, P., Warso, M., & Haryano, A. T. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Of Management*, 2(2), 1–15.
- Muhammad, A. (2016). *Komunikasi Organisasi* (2 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyati. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Batik Dewi Brotojoyo. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 35–43.
- Ruky, A. S. (2014). *Menjadi Executive Manajemen SDM Profesional* (1 ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian* (1 ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi* (1 ed.). Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan

Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Intisumber Hasil Sempurna Kediri. *Jurnal Mahasiswa*, 4(3), 19–35.