

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, Pendidikan, Masa Kerja dan Status Karyawan bagian sales.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan bagian sales di PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung berjumlah 34 Karyawan bagian sales.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	18	52,9
Perempuan	16	47,1
Jumlah	34	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya Karyawan bagian sales PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh Karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 18 atau 52,9%. (Lampiran 3)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 25 Tahun	9	26,5
26 Tahun – 30 Tahun	15	44,1
31 Tahun – 35 Tahun	4	11,8
36 Tahun-40 Tahun	6	17,6
Total	34	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 26-30 tahun, artinya Karyawan bagian sales PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh Karyawan bagian sales yang berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 15 Karyawan bagian sales atau 44,1%. (Lampiran 3)

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
SMA	4	11,8
Diploma III	14	41,2
Sarjana	16	47,1
Jumlah	34	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan dapat dilihat bahwa Karyawan bagian sales PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung. yang paling banyak yaitu Sarjana sebanyak 16 orang atau sebesar 47,1% (Lampiran 3)

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	4	11,8
1-3 Tahun	18	52,9
4-6 Tahun	6	17,6
> 6 Tahun	6	17,6
Jumlah	34	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa Karyawan bagian sales PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung. yang paling banyak yaitu pada Masa Kerja 1-3 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 52,9 (Lampiran 3)

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan bagian sales	Jumlah	Persentase
Karyawan Tetap	11	32,4
Karyawan Kontrak	23	67,6
Jumlah	34	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.5 Responden Berdasarkan Status Karyawan bagian sales dapat dilihat bahwa Karyawan bagian sales PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung. yang paling banyak yaitu pada Karyawan bagian sales kontrak sebanyak 23 orang atau sebesar 67,6% (Lampiran 3)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian sales yang disebarkan kepada 34 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Upah dan atau gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas	0	0,0	1	2,9	12	35,3	13	38,2	8	23,5	130
2.	Gaji dan atau upah yang diterima sesuai dengan lamanya bekerja	4	11,8	2	5,9	10	29,4	12	35,3	6	17,6	116
3.	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan	0	0,0	2	5,9	10	29,4	13	38,2	9	26,5	131
4.	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0	0,0	3	8,8	10	29,4	12	35,3	9	26,5	129
5.	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	0	0,0	0	0,0	9	26,5	16	47,1	9	26,5	136
6.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	0	0,0	4	11,8	9	26,5	12	35,3	9	26,5	128
7.	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan	0	0,0	2	5,9	6	17,6	17	50,0	9	26,5	135
8.	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.	1	2,9	3	8,8	10	29,4	13	38,2	7	20,6	124

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan, sebanyak 9 Karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 2

yaitu Gaji dan atau upah yang diterima sesuai dengan lamanya bekerja, sebanyak 5 Karyawan. (Lampiran 4)

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Selalu diberikan perintah oleh atasan untuk mengerjakan setiap pekerjaan	0	0,0	2	5,9	10	29,4	15	44,1	7	20,6	129
2	Mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan	0	0,0	4	11,8	8	23,5	16	47,1	6	17,6	126
3	Berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	0	0,0	5	14,7	2	5,9	13	38,2	14	41,2	138
4	karyawan harus mampu menyampaikan berita/informasi dengan baik	0	0,0	3	8,8	10	29,4	14	41,2	7	20,6	127
5	Komunikasi antar bagian di dalam lingkup kantor terjalin dengan baik	0	0,0	2	5,9	10	29,4	15	44,1	7	20,6	129
6	Kesalahpahaman penggunaan media yang digunakan komunikasi mendatangkan konflik organisasi	0	0,0	2	5,9	6	17,6	16	47,1	10	29,4	136
7	Dalam komunikasi pengaruh respon tindakan berdampak pada karyawan	0	0,0	2	5,9	10	29,4	15	44,1	7	20,6	129
8	Dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan	0	0,0	1	2,9	7	20,6	14	41,2	12	35,3	139

9	Karyawan harus memiliki kemampuan untuk merumuskan ide dalam komunikasi	0	0,0	3	8,8	7	20,6	11	32,4	13	38,2	136
10	Komunikasi antar bagian di dalam lingkup kantor terjalin dengan baik	0	0,0	2	5,9	10	29,4	15	44,1	7	20,6	129

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 3 yaitu Berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan, sebanyak 14 Karyawan. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 3, yaitu Berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan, sebanyak 5 Karyawan. (Lampiran 4)

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden
Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Perusahaan	1	2,9	3	8,8	13	38,2	10	29,4	7	20,6	121
2	Dalam melaksanakan pekerjaan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan	0	0,0	0	0,0	17	50,0	11	32,4	6	17,6	125
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	0	0,0	4	11,8	11	32,4	13	38,2	6	17,6	123
4	Dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	0	0,0	4	11,8	7	20,6	8	23,5	15	44,1	136
5	Cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0	0,0	5	14,7	10	29,4	13	38,2	6	17,6	122
6	Selalu hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam masuk kerja perusahaan	0	2,9	5	14,7	10	29,4	13	38,2	5	14,7	117
7	Sangat menjaga jam kerja demi kesempurnaan hasil pekerjaan	0	2,9	3	8,8	10	29,4	12	35,3	8	23,5	124
8	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0,0	2	5,9	12	35,3	15	44,1	5	14,7	125

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu Dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapih, sebanyak 14 Karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1 yaitu Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Perusahaan, sebanyak 1 Karyawan. (Lampiran 4)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

KOMPENSASI	X1P1	0,000	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X1P2	0,002	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X1P3	0,008	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X1P4	0,019	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X1P5	0,002	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X1P6	0,013	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X1P7	0,006	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X1P8	0,020	0,025	Sig<Alpha	Valid
KOMUNIKASI	X2P1	0,000	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X2P2	0,003	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X2P3	0,001	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X2P4	0,001	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X2P5	0,003	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X2P6	0,003	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X2P7	0,001	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X2P8	0,003	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X2P9	0,006	0,025	Sig<Alpha	Valid
	X2P10	0,001	0,025	Sig<Alpha	Valid
PRODUKTIVITAS KERJA	YP1	0,012	0,025	Sig<Alpha	Valid
	YP2	0,000	0,025	Sig<Alpha	Valid
	YP3	0,016	0,025	Sig<Alpha	Valid
	YP4	0,019	0,025	Sig<Alpha	Valid

	YP5	0,005	0,025	Sig<Alpha	Valid
	YP6	0,004	0,025	Sig<Alpha	Valid
	YP7	0,001	0,025	Sig<Alpha	Valid
	YP8	0,012	0,025	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja Karyawan bagian sales, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja Karyawan, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. (Lampiran 5).

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Daftar Interpretasi r

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi	0,906	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Komunikasi	0,957	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja Karyawan	0,910	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,906 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,957 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan bagian sales (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,910 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. (Lampiran 6)

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik one-sample kolmogorov – smirnov test pada SPSS Versi 20. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	0,859	0,05	Sig>Alpha	Normal
Komunikasi	0,837	0,05	Sig>Alpha	Normal
Produktivitas Kerja Karyawan	0,327	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja Karyawan bagian sales, memiliki Tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka

variabel Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja Karyawan bagian sales berasal dari populasi berdistribusi normal. (Lampiran 7)

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,087	0,05	Sig>Alpha	Linier
Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,175	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,087 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,175 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 8).

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,196	5,096	Tidak ada gejala multikolieneritas
Komunikasi	0,196	5,096	Tidak ada gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kompensasi, dan Komunikasi dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	10,988
Kompensasi	0,341
Komunikasi	0,737

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 10,988 + 0,341 X_1 + 0,737 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 10,988 satu satuan jika jumlah variabel Kompensasi, dan Komunikasi tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Kompensasi (X1)

Kompensasi naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,341 satu satuan.

c. Koefisien Komunikasi (X2)

Komunikasi naik satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,737 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,737.

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kompensasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,560 ^a	0,314

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,314 artinya variabel Kompensasi (X1) dan Komunikasi (X2) mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) sebesar 31,4% dan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R *Square* menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi (X1), Komunikasi (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Kompensasi (X1) Komunikasi (X2) naik maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 10)

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,012	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak
Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,001	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

1. Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai sig (0,012) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung. (Lampiran 11)

2. Pengaruh Komunikasi (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian sales PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung. (Lampiran 11)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,003	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4.17 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai sig (0,003) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung. (Lampiran 12)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian sales PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan membuat karyawan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal serta selalu berusaha mengembangkan dirinya yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, makna positif ini dapat berarti bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi atau gaji yang sesuai dengan prestasi karyawan, dan perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika melebihi target maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan gaji yang sesuai pada produktivitas kerja dari hasil karyawan tersebut, dan tidak memberikan bonus atau insentif kepada karyawan dengan jelas maka secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kania, 2021) yang telah membuktikan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT

Angkasa Pura I (Persero) Bandara Husein Bandung. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Chusminah Sugiyah & Lestari, 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung. Keberhasilan yang dicapai oleh suatu organisasi tergantung pada kemampuan para manajer atau atasan dan kemampuan para bawahan atau karyawan dalam berkomunikasi secara efektif. Kemampuan para atasan dan bawahan dalam berkomunikasi secara efektif menambah produktivitas kerja baik produktivitas kerja para atasan dan bawahan serta produktivitas kerja organisasi. Komunikasi yang efektif maka akan dapat meningkatkan saling pengertian antara Komunikasi yang efektif serta terorganisir akan mempermudah aktifitas pekerjaan sehingga dapat mendorong produktivitas kerja karyawan yang lebih optimal.

Apriyanti & Riyanto (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam jaringan yang saling tergantung untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah serta sebagai landasan kuat bagi karir manajemen, pengembangan sumber daya manusia, komunikasi perusahaan, dan tugas yang berorientasikan dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Oktrima, B. (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika komunikasi organisasi dapat berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.6.3 Pembahasan Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara simultan (Uji-F) yang dilakukan, Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung. Apabila karyawan merasa puas akan sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan berusaha lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut Wibowo (2014) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Andri & Audina (2016) Menyatakan bahwa merupakan kondisi dalam Perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer Perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Oktrima, B. (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Helendita Ayu Setifany (2022) yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.