

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KABUPATEN PINRANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

**MURSAD MUCHSEN
2017.MM.2.0925**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

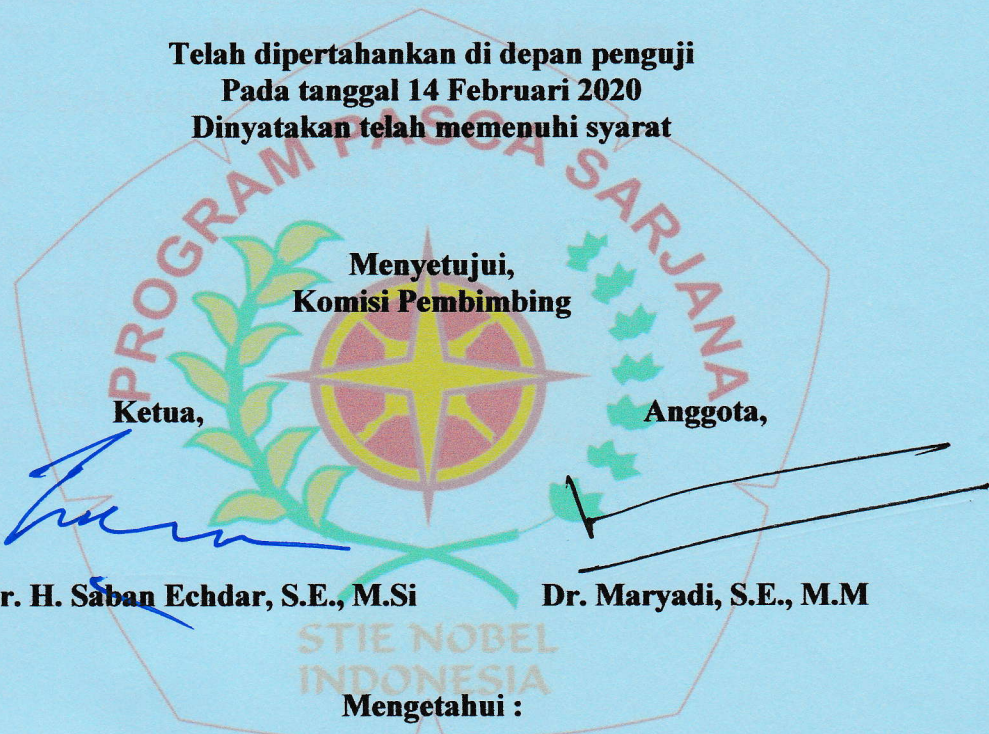
**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN PINRANG**

Oleh :
MURSAD MUCHSEN

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 14 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat



Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si


Dr. Maryadi, S.E., M.M

Mengetahui :


Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,


Ketua Prodi Magister Manajemen,

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN PINRANG

Nama Mahasiswa : Mursad Muchsen
NIM : 2017.MM.2.0925
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Maryadi, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

Tanggal Ujian : 14 Februari 2020
SK Penguji Nomor : **255 /SK/PPS/STIE-NI/IX/2019**

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020



siswa, Ybs,

MURSAD MUCHSEN
NIM: 2017.MM.2.0925

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian berjudul “ **Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang**”.

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. H. Maryadi, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan bantuan kepada penulis selama proses bimbingan berlangsung hingga tesis ini dapat selesai.

Penghargaan, rasa hormat dan terima kasih penulis sampaikan kepada Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si. dan Dr. Asri, S.Pd., M.Pd selaku tim penguji, yang senantiasa memberikan arahan, koreksi, dan saran dalam penyempurnaan tesis ini.

Selain itu penulis juga ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas bantuan dan doanya kepada :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, khususnya Angkatan IX (Kelas IX.E) dan Kelas Konsentrasi MSDM 5 atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita, terutama

teman-teman seperjuangan “**THE FIVERS**” (sur, agus, safar dan idul) atas dukungan dan kebersamaannya.

7. Bapak Bupati Pinrang, H. A. Irwan Hamid, S. Sos. yang telah berkenan memberi izin hingga penulis dapat menempuh pendidikan.
8. Bapak Drs. Moh. Zainal Hafid, MM. sebagai Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang beserta Staf atas izin, bantuan, dan penjelasan yang diberikan kepada penulis.
9. Penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga tersayang, kedua orang tua, saudara (Liah, Tati. Iyank), ipar, dan ponakanku (Akmal, Ai, Wawa, Inung dan Akifa) yang selalu memberikan doa dan semangat serta dukungan selama penyelesaian tesis ini.
10. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan semangat dan motivasi, terutama *my best friend* Febriansyah (Eby) yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian tesis ini.
11. Terima kasih Teman-teman UNIKO Kobass, PCK, dan seluruh pihak yang tak bisa kami sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan serta semangat terhadap penulis dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan serta tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan mulai dari persiapan hingga selesainya dalam bentuk karya tulis ilmiah.

Oleh karena itu saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, amin.

Makassar, Februari 2020

Mursad Muchsen

ABSTRAK

Mursad Muchsen. 2020. Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Saban Echdar dan Maryadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Pendekatan penelitian adalah pendekatan survei. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang yang berjumlah 71 orang ASN. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik (uji t, uji uji F, *R Square*, uji normalitas dan uji multikorelasi) kemudian dianalisis menggunakan Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan bantuan *Software* SPSS versi 25.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ASN sebesar 0,044 dengan nilai t hitung 2,055. Variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja ASN sebesar 0,008 dengan nilai t hitung 2,748 dan variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN dengan nilai 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 5,656 (2) disiplin kerja (X_3) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai 0,570 melalui uji beta. Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,498 yang berarti bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap Produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 49.8%, sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: komunikasi, kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja ASN



ABSTRACT

Mursad Muchsen. 2020. *The Effect of Communication, Compensation, and Work Discipline toward the Civil Apparatus (ASN) Work Productivity at the Communication and Information Technology Office of Pinrang Regency, supervised by Saban Echdar and Maryadi.*

This research aims to determine and analyze (1) the effect of communication, compensation, and work discipline partially and simultaneously toward the ASN work productivity at the Communication and Information Technology Office in Pinrang Regency (2) the most dominant variable affects the ASN work productivity

The research approach was a survey approach conducted at the Communication and Information Technology Office of Pinrang Regency from October to November 2019. This research used a survey method. The population in this research were all ASN at the Communication and Information Technology Office of Pinrang Regency with 71 ASN. Sampling in this research used a saturated sampling technique (census) in which all the population in this study were being sampled. The sample used were 71 people. The data analysis method used was the classical assumption test (t test, F test, R Square test, normality test and multicorrelation test) then analyzed it using Multiple Regression Analysis with the support of SPSS software version 25.0

The results show that (1) the Communication variable (X_1) has a positive and significant effect toward the ASN's Work Productivity with 0.044 with a t-count value of 2.055. Compensation variable (X_2) has a positive and significant effect toward the ASN work productivity of 0.008 with a t value of 2.748 and work discipline variable (X_3) has a positive and significant effect on ASN work productivity with a value of

0.000 with a t value of 5.656 (2) work discipline (X_3) is the most dominant variable affects the work productivity with the biggest value of 0.570 through beta test. The coefficient of determination (R square) is 0.498 which means that the independent / independent variable (X) which includes communication, compensation, and work discipline that have a contribution to the work productivity of ASN Communication and Information Technology Office of Pinrang Regency by 49.8%, while the remaining 50.2 % is affected by other variables not included in this research.

Keywords: *communication, compensation, work discipline, and work productivity of ASN*



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-------------------------------------|---------|
| SAMPUL DALAM..... | i |
| PENGESAHAN TESIS | ii |
| HALAMAN IDENTITAS..... | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS | iv |
| ABSTRAK | v |
| <i>ABSTRACT</i> | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 7 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| 2.1. Penelitian Terdahul | 8 |
| 2.2. Produktivitas Kerja | 11 |

| | |
|--|----|
| 2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja | 11 |
| 2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja | 12 |
| 2.3. Komunikasi | 16 |
| 2.3.1. Pengertian Komunikasi | 16 |
| 2.3.2. Bentuk Dasar Komunikasi | 17 |
| 2.3.3. Unsur-unsur Komunikasi..... | 18 |
| 2.3.4. Dimensi dan Indikator Komunikasi | 22 |
| 2.4. Kompensasi | 23 |
| 2.4.1. Pengertian Kompensasi..... | 23 |
| 2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi | 27 |
| 2.5. Disiplin Kerja | 29 |
| 2.5.1. Definisi Disiplin Kinerja..... | 29 |
| 2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kinerja..... | 30 |
| 2.5.3. Pendekatan-pendekatan dalam Disiplin Kinerja | 32 |

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

| | |
|--|----|
| 3.1. Kerangka Konseptual..... | 35 |
| 3.2. Hipotesis..... | 39 |
| 3.3. Definisi Operasional Variabel | 39 |

BAB IV METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 4.1. Desain Penelitian..... | 42 |
| 4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 42 |
| 4.3. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran | 43 |
| 4.4. Populasi dan Sampel | 44 |

| | | |
|------|--------------------------------|----|
| 4.5. | Tehnik Pengumpulan Data | 45 |
| 4.6. | Uji Instrumen Penelitian | 46 |
| 4.7. | Metode Analisis Data..... | 49 |

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|--------|--|----|
| 5.1. | Hasil Penelitian..... | 53 |
| 5.1.1. | Gambaran Umum Objek Penelitian | 53 |
| 5.1.2. | Karakteristik Responden..... | 55 |
| 5.1.3. | Deskripsi Variabel Penelitian | 59 |
| 5.1.4. | Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian | 66 |
| 5.1.5. | Uji Analisis Regresi Linear Berganda..... | 68 |
| 5.1.6. | Uji Asumsi Klasik | 70 |
| 5.1.7. | Pengujian Hipotesis..... | 75 |
| 5.2. | Pembahasan | 83 |
| 5.2.1. | Pembahasan Hasil Penelitian | 83 |
| 5.2.2. | Keterbatasan Penelitian | 89 |

BAB VI SIMPULAN SARAN DAN IMPLIKASI

| | | |
|------|----------------|----|
| 6.1 | Simpulan | 90 |
| 6.3. | Saran | 91 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabel 5.1. | Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin | 56 |
| Tabel 5.2. | Sebaran Responden Menurut Tingkat Pendidikan | 56 |
| Tabel 5.3. | Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur | 57 |
| Tabel 5.4. | Sebaran Responden Menurut Masa Kerja..... | 58 |
| Tabel 5.5. | Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Komunikasi..... | 59 |
| Tabel 5.6. | Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi | 61 |
| Tabel 5.7. | Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Disiplin Kerja..... | 63 |
| Tabel 5.8. | Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Produktivitas Kerja..... | 64 |
| Tabel 5.9. | Hasil Uji Validitas Item Variabel | 67 |
| Tabel 5.10. | Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel..... | 68 |
| Tabel 5.11. | Hasil Perhitungan Regresi..... | 69 |
| Tabel 5.12. | Hasil Uji Multikolinearitas..... | 71 |
| Tabel 5.13. | Hasil Uji Autokorelasi | 73 |
| Tabel 5.14. | Hasil Uji t | 75 |
| Tabel 5.15. | Hasil Uji F | 80 |
| Tabel 5.16. | Hasil Uji Beta | 81 |
| Tabel 5.17. | Hasil Uji Determinasi | 82 |

DAFTAR GAMBAR

Halaman

| | | |
|-------------|-------------------------------------|----|
| Gambar 3.1. | Kerangka Konseptual Penelitian..... | 38 |
| Gambar 4.1. | Skema Desain Penelitian | 43 |
| Gambar 5.1. | Grafik Scatter Plot..... | 72 |
| Gambar 5.2. | Uji Normalitas..... | 74 |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian
3. Deskripsi Variabel Penelitian
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Analisis Regresi
6. Surat Rekomendasi Penelitian
7. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian utama dan sangat penting di jaman teknologi dan era globalisasi telah menggantikan sebagian besar tugas manusia pada suatu organisasi atau instansi. Akan tetapi, faktor manusia masih sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi begitu pula di bidang pemerintahan dalam mengemban tugas dengan tujuan pembangunan nasional. Faktor teknologi modern dan pegawai negeri sebagai pelaksanaannya tidak dapat diabaikan begitu saja, sebab pegawai negeri adalah unsur utama aparatur negara untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional. Untuk dapat menghadapi tantangan dalam era globalisasi ini, maka pemerintah perlu melakukan penyempurnaan dan pembenahan serta meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), baik dari sisi kelembagaan maupun perilaku aparaturnya sendiri.

Dalam menghadapi era reformasi, pemerintah diuntut untuk melaksanakan amanat reformasi untuk mewujudkan suatu Indonesia baru yaitu Indonesia yang lebih demokratis dan transparan serta adanya supremasi hukum yang merupakan suatu realita yang tidak dapat ditawar-tawar lagi oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih (*Good Governance*).

Pemerintah yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan

oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintah yang baik dan bersih adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, termasuk adanya pengaruh globalisasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sumber daya yang mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara adil, profesional, jujur, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Selain itu ASN juga dituntut mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut secara berdayaguna dan berhasil guna.

Pemerintahan yang sudah berjalan enam puluh tahun dilandasi orientasi politik tertentu berdampak pula pada kinerja aparatur yang sangat buruk. Bahkan hukum tidak lebih daripada alat untuk melegitimasi kebijakan-kebijakan yang diambil oleh penguasa. Hal ini dapat dilihat berupa program atau kebijakan-kebijakan pembangunan yang semuanya sudah diprogram di pusat (komunikasi satu arah/*top-down*) tanpa melihat kebutuhan daerah-daerah saat itu. Selain itu, lembaga-lembaga negara sering tumpang tindih atau melakukan penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan pelaksanaan administrasi karena para birokrat dengan cara masing-masing dengan hukum sebagai payung melakukan penyimpangan guna mencapai tujuan yang mereka kehendaki tanpa menjadikan masyarakat sebagai tujuan pokok dari kebijakan yang diambilnya.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur maka sebaiknya memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan, serta memberlakukan sistem karir

berdasarkan prestasi dengan cara memberikan penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi dari keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat serta akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih, dan bebas dari penyalahgunaan. Dalam sistem pemerintahan Republik Indonesia, arah kebijakan pengembangan sumber daya aparatur ini telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan antara lain Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Daerah (Perda) dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah.

Peningkatan produktivitas sumber daya manusia merupakan pembaharuan pandangan hidup yang memuliakan kerja untuk meningkatkan kualitas hidup dengan falsafah bahwa hari esok akan lebih baik dari hari ini. Untuk itu setiap sumber daya manusia harus diusahakan meningkatkan hasil dan mutu kerjanya. Pada umumnya Sumber daya manusia akan bersemangat bekerja apabila lingkungan kerja mendukung pelaksanaan tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawainya yang pada akhirnya akan mendukung pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, oleh karena itu para pimpinan organisasi harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap lingkungan kerja.

Pemberian kompensasi yang layak kepada pegawai dapat mendorong dan memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih produktif, efisien dan efektif untuk mencapai tujuan (*goals*) dan sasaran (*objectives*) organisasi serta tidak pindah ke organisasi/perusahaan lain. Namun untuk mendesain suatu sistem (struktur dan proses) kompensasi manajemen yang layak (*reasonable compensation*) dan dapat diterima semua pegawai serta tidak membahayakan kemampuan organisasi untuk

mempertahankan kelangsungan hidup bisnisnya merupakan persoalan yang kompleks dan sulit bagi perusahaan.

Disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin maka pegawai diharapkan menjadi tiang dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Adanya kedisiplinan kerja pegawai diharapkan mereka mematuhi segala aturan yang ada dalam organisasi sehingga akan memberikan dukungan yang positif kepada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sepertinya belum sesuai yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari prosedur-prosedur administrasi yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Selain itu masih ada pegawai sering mengalami kejenuhan dengan kegiatan yang dilakukannya sehingga menimbulkan kesan bahwa hasil kerjanya kurang baik.

Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan, masih ada ASN yang tidak disiplin atau sering meninggalkan pekerjaannya sehingga pelaksanaan administratif yang seharusnya dilakukan tidak terselesaikan dengan baik, bahkan terdapat pekerjaan yang tertunda diakibatkan pegawai yang seharusnya mengerjakan pekerjaan tersebut tidak berada di tempat kerja.

Sutrisno (2011:43) menyatakan komunikasi adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan yang dapat berbentuk verbal ataupun nonverbal atau bahkan seringkali keduanya tercampur. Seseorang dapat menyatakan sesuatu di samping itu

lebih menekankan apa yang dikatakan dengan suatu gerakan tangan, atau orang menyatakan sesuatu tetapi nada suaranya-mengingkari apa yang dikatakannya itu.

Dalam menyampaikan informasi atau pesan harus jelas, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja seluruh pegawai pada suatu instansi, maka dari itu komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan seluruh pegawai dalam suatu instansi harus terjalin dengan baik dan seimbang.

Banyaknya pelanggaran disiplin, diduga karena komunikasi ASN dalam melaksanakan tugas kesehariannya kurang koordinasi sehingga pegawai lebih senang berada di tempat lain dan beberapa ASN yang lebih senang berada di ruang kerja pegawai lainnya atau di luar instansinya. Beberapa pegawai juga sering meninggalkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, bukan dikarenakan lingkungan kerjanya yang kurang baik saja tetapi juga dikarenakan penghasilan yang diperolehnya selama ini tidaklah memadai, sehingga pegawai tersebut lebih sering berada di luar lingkungan dinas/instansi untuk mendapatkan penghasilan sampingan. Sebagian ASN berpendapat tidak terdapat perbedaan antara pegawai yang memiliki keterampilan dan keahlian yang tinggi dan yang tidak memiliki keterampilan dan keahlian sama sekali. Beberapa ASN juga berasumsi bahwa tidak terdapat perbedaan antara ASN yang bekerja dengan rajin dengan yang tidak, karena pendapatan (gaji) yang didapatkan belum sesuai dengan beban pekerjaan, tunjangan kesehatan yang diberikan masih dianggap kurang memuaskan sehingga disiplin kerja mereka dalam bekerja menurun.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja ASN Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pinrang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang?
4. Apakah terdapat pengaruh antara komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang?
5. Variabel manakah yang paling dominan terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komunikasi terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, sebagai masukan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.
2. Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Sebagai referensi bagi peneliti lain dalam mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Kajian-kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti motivasi, lingkungan kerja, tingkat penghasilan dan kesempatan berprestasi telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Melalui penelusuran literatur hasil riset jurnal online internet dan riset jurnal cetakan, kajian faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dihubungkan dengan produktivitas kerja.

Koster (2013) dalam penelitiannya berjudul Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai (survei di PT Asuransi Akenlife). Penelitian ini menghasilkan bahwa faktor kemampuan, kemampuan, dan kesempatan pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil riset tersebut di atas, mempunyai kesamaan dengan penelitian penulis yaitu pada variabel terikatnya (produktivitas kerja pegawai), sedangkan perbedaannya terletak variabel bebas yaitu variabel motivasi, kemampuan, dan kesempatan kerja.

Siahaan (2012) dalam jurnalnya berjudul Kepuasan kerja dan Produktivitas Kerja. Dalam tulisan ini disebutkan bahwa untuk menjaga produktivitas pegawai ada dua faktor yang harus diperhatikan yaitu faktor pertama *personal attributes* seperti *knowledge, motivation, ability, skill* dan lain-lain. Sedangkan faktor kedua adalah

aspek-aspek yang dapat menimbulkan rasa puas atau tidak puas pegawai terhadap pekerjaannya atau biasa disebut dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Jurnal diatas mempunyai persamaan dengan riset yang dilakukan oleh penulis, yaitu terletak pada variabel terikat yaitu meneliti tentang produktivitas kerja dan pada salah satu variabel bebasnya meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja sedangkan perbedaannya adalah terletak di dua variabel bebas lainnya.

Dimas Okta Ardiansyah (2016) mengangkat judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulung Agung. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, variabel tersebut adalah komunikasi dan kepuasan kerja serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Lilin Watiningsih (2019) dalam jurnalnya mengangkat judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada CV. Mekar Abadi Wonosobo, menghasilkan suatu kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara *partially mediated*.

Santoso, dkk (2013) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan pengaruh yang

signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. Kesimpulan penelitian ini adalah variabel kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan tingkat kedekatan memiliki hubungan yang kuat. Saran perusahaan yang baik adalah menyesuaikan kembali gaji, insentif, dan upah lembur yang diberikan kepada karyawan baik dari segi sistem maupun besaran upah, peningkatan motivasi karyawan agar lebih memperhatikan karyawan tersebut, lebih menghargai hasil kerja karyawan, dan memberikan semangat melalui pelatihan yang menarik, mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas misalnya dengan memberikan pelatihan yang lebih sering dan dilakukan secara berkala.

Penelitian di atas mempunyai persamaan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis yaitu variabel bebas (kompensasi) dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan perbedaannya adalah salah satu variabel bebas yaitu motivasi.

Dony Prakasa (2010) dalam tesisnya mengangkat judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Berdasarkan hasil riset tersebut tersebut diatas didapatkan kesimpulan bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai

pengaruh yang lebih kecil dari variabel sistem kompensasi dalam mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, hal ini dimungkinkan karena sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja atau motivasi para pegawai. Sedangkan, disiplin kerja justru lebih sebagai faktor akibat dari adanya motivasi atau semangat kerja pegawai yang tinggi sehingga kedua faktor tersebut saling mendukung bagi terwujudnya kinerja pegawai yang rendah maupun tinggi dalam organisasi ini. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian penulis di atas, terletak pada variabel *independent* (X) yaitu kompensasi dan disiplin kerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah pada variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas maka penulis berkesimpulan melakukan penelitian tentang komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja serta mencari pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

2.2. Produktivitas Kerja

2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2014) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Sinungan, 2013 dalam Bambang Kusriyanto memberikan pengertian produktivitas adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sedangkan pengertian produktivitas kerja menurut (Hasibuan, 2015) adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Timpe (1999) menyatakan bahwa pengukuran parsial yang umum adalah keluaran per jam tenaga kerja. Akibat dari penggunaan keluaran tenaga kerja sebagai satu-satunya penyebut dalam rasio adalah kecenderungan menciptakan pencampurbauran sehingga produktivitas pribadi dari angkatan kerja menjadi ikut diukur.

Program-program yang paling umum yang ditujukan kepada peningkatan kinerja perseorangan yang lebih baik termasuk pelatihan formal, penilaian terhadap pegawai dan umpan balik serta pola acuan pegawai. Hal ini menggambarkan pemusatan perhatian yang bersifat parsial terhadap peningkatan produktivitas bahkan didalam bidang sumber daya manusia dan sekalipun penting tidak dapat disangkal, khususnya dalam organisasi-organisasi di mana nilai sumber daya manusia merupakan komponen biaya utama hal ini memperkuat gagasan bahwa produktivitas yang dimaksud berarti produktivitas pribadi. Sugiyono (2013) berpendapat bahwa produktivitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, etika kerja, kreatif dan pengetahuan kerja.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Agar dapat menjamin keberhasilan usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja dari perusahaan, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas khususnya tenaga kerja. Menurut Mangkuprawira (2013), faktor yang mempengaruhi produktivitas relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik (tingkat pendidikan, keterampilan, motivasi, pengetahuan, kesehatan, dan pengalaman) dan faktor ekstrinsik (fasilitas kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, upah, dan hubungan sosial).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terdiri dari: a) Pendidikan, b) manajemen, c) keterampilan, d) sikap mental, e) tingkat penghasilan, f) hubungan industrial Pancasila, g) lingkungan dan iklim kerja, h) teknologi, i) gizi dan kesehatan i) Sarana produksi, k) jaminan sosial, dan l) kesempatan berprestasi (Bambang,1996).

Ranftl dalam Timpe (1999) berpendapat bahwa sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Sikap positif merupakan sebagai faktor utama dalam produktivitas pegawai, yang terdiri dari :

1. menyukai pekerjaan dan membanggakannya,
2. menetapkan standar yang tinggi,
3. mempunyai kebiasaan kerja yang baik
4. selalu terlibat dalam pekerjaannya,
5. cermat dapat dipercaya dan konsisten,
6. menghormati manajemen dan tujuannya
7. mempunyai hubungan baik dengan manajemen,
8. dapat menerima pengarahan, serta
9. luwes dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan.

Anoraga (2014) menyatakan bahwa Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2. Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu syarat yang penting dalam peningkatan produktivitas karyawan, dikarenakan tanpa bekal pendidikan, maka orang tersebut mustahil akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang baru yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. .

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan

kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan ucapannya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka akan semakin besar prestasi yang diterima maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

7. Teknologi

Kemajuan teknologi seperti peralatan yang canggih sangat membantu dalam peningkatan produksi perusahaan dan mempermudah karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

8. Kesehatan dan Gizi

Kesehatan dan gizi seseorang sangat dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

9. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Unsur ini penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena karyawan biasanya tidak mau bekerja karena kurangnya kerja sama dalam kelompok kerja atau keadaan ruang kerja kurang menyenangkan sehingga mengganggu pekerjaan pegawai.

10. Sarana produksi

Sarana produksi merupakan salah satu factor yang harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Kesempatan berprestasi

Setiap karyawan mempunyai kesempatan untuk pengembangan potensi yang ada dalam dirinya dan akan diberikan kesempatan berprestasi.

Peningkatan produktivitas harus diatur dari puncak, mereka yang ada di puncak organisasi harus mampu secara produktif memberikan contoh yang baik dan menjadi motivasi dalam meningkatkan produktivitas sampai ke bawah.

2.3. Komunikasi

2.3.1. Pengertian Komunikasi

Purwanto (2011:3) menyatakan komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Wiryanto (2014:9) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian (gagasan atau informasi) dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian ini melibatkan bukan hanya sekedar kata-kata dalam percakapan, tetapi juga intonasi, titik putus vokal, ekspresi wajah, dan sebagainya. Perpindahan efektif memerlukan bukan hanya transmisi data, tetapi seseorang mengirimkan dan menerima berita sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain).

2.3.2. Bentuk Dasar Komunikasi

Terdapat dua bentuk dasar Komunikasi yaitu komunikasi Verbal dan nonverbal yang biasa digunakan di dunia bisnis.

2.3.2.1. Komunikasi Verbal

Pengertian Komunikasi Verbal (*Verbal Communication*) adalah bentuk komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan bisnis kepada pihak lain baik itu secara tertulis (*written*) maupun lisan (*oral*). Komunikasi verbal ini terorganisasi dan terstruktur dengan baik dan teratur, agar supaya pesan-pesan bisnis yang disampaikan akan dicapai dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam mengekspresikan pesan – pesannya bisnisnya secara verbal, seseorang bisa menyampaikannya secara verbal, akan tetapi dalam penyampaian tersebut mempunyai batasan – batasan dalam melakukan bentuk komunikasi berupa pesan ke orang lain.

2.3.2.2. Komunikasi Nonverbal

Dalam teori antropologi, sebelum manusia mengenal kata-kata, terlebih dahulu mereka menggunakan bahasa tubuh dan gerakan-gerakan sebagai alat untuk komunikasi kepada orang lain. Ada beberapa contoh perilaku yang menandakan komunikasi nonverbal sebagai berikut :

1. Mengerutkan dahi untuk menunjukkan sedang berfikir keras
2. Menutup mulut dengan telapak tangan untuk menunjukkan suatu kebohongan.

3. Menggertakkan gigi untuk menunjukkan kemarahan,
4. Berpangku tangan untuk menunjukkan seseorang sedang melamun,
5. Telapak tangan yang terbuka menunjukkan kejujuran,
6. Menggelengkan kepala untuk menunjukkan sikap menolak atau keheranan,
7. Dan lain sebagainya

Dalam komunikasi nonverbal orang mengambil suatu kesimpulan tentang berbagai macam perasaan orang, baik rasa rindu, segan, cinta, benci maupun berbagai macam perasaan lainnya. Pada umumnya bentuk komunikasi nonverbal memiliki sifat yang kurang terstruktur, sehingga membuat komunikasi nonverbal sulit untuk dipelajari.

2.3.3. Unsur -unsur Komunikasi

Beberapa pengertian komunikasi yang telah dijelaskan bahwa komunikasi antar manusia hanya bisa terjadi jika seseorang yang menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan khusus, ini menunjukkan bahwa komunikasi bisa terjadi jika didukung oleh adanya sumber, pesan, media, penerima, dan efek. Unsur-unsur inilah disebut elemen komunikasi atau komponen komunikasi.

Ahli filsafat Yunani Kuno (Aristoteles) pembuat buku *Rhetorica* menyatakan bahwa “ Suatu proses komunikasi memerlukan tiga unsur yang mendukung, yaitu siapa yang berbicara, apa yang dibicarakan, dan siapa yang mendengarkan”. Pandangan Aristoteles ini oleh sebagian besar ahli komunikasi dinilai akurat untuk mendukung suatu proses komunikasi publik dalam bentuk pidato atau retorika.

Unsur-unsur komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Sumber

Semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pembuat atau pengirim informasi. Dalam komunikasi antar manusia, sumber bisa terdiri dari satu orang tetapi bisa juga dalam bentuk kelompok misalnya organisasi/lembaga dan partai. Sumber ini sering disebut pengirim, dan komunikator.

2. Pesan

Yang dimaksud pesan dalam proses komunikasi adalah suatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Pesan bisa disampaikan dengan cara tatap muka atau melalui media komunikasi dan isi pesan bisa berupa pengetahuan, hiburan, informasi, nasehat atau propaganda. Pesan ini biasa diterjemahkan dalam bentuk Bahasa Inggris dengan kata *message*, *content*, atau *information*.

3. Media

Media merupakan suatu alat yang digunakan untuk memindahkan *message* dari sumber pesan ke penerima. Beberapa pendapat menilai bahwa media bisa beragam bentuknya contohnya dalam komunikasi antar pribadi panca indra dianggap sebagai media komunikasi. Selain indra manusia, ada juga saluran komunikasi seperti surat, telepon, dan telegram yang digolongkan sebagai komunikasi antar pribadi.

Dalam komunikasi massa, media merupakan suatu alat yang bisa menghubungkan antara sumber dan penerima yang sifatnya terbuka, dimana

setiap orang bisa melihat, membaca, dan mendengarnya. Media dalam komunikasi massa bisa dibedakan atas dua jenis, yakni media cetak dan media elektronik. Contoh media cetak adalah surat kabar, majalah, buku, *leaflet*, brosur, stiker, bulletin, *handout*, poster, spanduk dan lain sebagainya. Sementara itu media elektronik contohnya adalah radio, televisi, film, *video recording*, *computer*, *elektronik broad*, *audio caseatte* dan sebagainya.

Akibat perkembangan teknologi komunikasi khususnya dibidang komunikasi massa elektronik yang begitu cepat, sehingga media massa elektronik semakin banyak jenisnya dan semakin mengaburkan batas-batas untuk membedakan antara media komunikasi dan komunikasi antar pribadi. Hal ini disebabkan karena semakin canggihnya media komunikasi itu sendiri yang bisa dikombinasikan antara satu sama lainnya.

4. Penerima

Penerima bisa terdiri dari satu orang atau lebih, bisa dalam bentuk kelompok, partai atau negara karena penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Berbagai macam istilah penerima seperti khalayak, sasaran, komunikan atau dalam bahasa Inggris disebut *audience* atau *receiver*.

Penerima adalah elemen penting dalam proses komunikasi, karena dia lah yang menjadi sasaran dari komunikasi. Jika suatu pesan tidak diterima oleh penerima, akan menimbulkan berbagai masalah yang sering kali menuntut perubahan, apakah pada sumber, pesan atau saluran. Dalam proses komunikasi

telah dipahami bahwa keberadaan penerima adalah akibat karena adanya sumber, tidak akan ada penerima jika tidak ada sumber.

5. Pengaruh

Pengaruh atau efek adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dan dilakukan oleh penerima. sebelum dan sesudah menerima pesan. Pengaruh ini bisa terjadi pada pengetahuan, sikap, dan tingkah laku seseorang, oleh karena itu pengaruh bisa juga diartikan sebagai perubahan atau penguatan keyakinan pada pengetahuan, sikap dan tindakan seseorang sebagai akibat penerimaan pesan.

6. Tanggapan Balik

Umpan balik adalah salah satu dari pengaruh yang berasal dari penerima, akan tetapi umpan balik bisa juga berasal dari unsur lain seperti pesan dan media, meskipun pesan belum sampai kepada penerima.

7. Lingkungan

Lingkungan atau situasi dikelompokkan atas empat jenis, yakni lingkungan sosial budaya, lingkungan fisik, lingkungan psikologis, dan dimensi waktu.

Lingkungan sosial menunjukkan factor sosial budaya, ekonomi dan politik yang bisa menjadi kendala terjadinya komunikasi, misalnya kesamaan bahasa, kepercayaan, adat istiadat dan status sosial.

Lingkungan fisik menandakan bahwa suatu proses komunikasi seringkali sulit dilakukan dikarenakan factor jarak yang begitu jauh, sehingga fasilitas komunikasi seperti telepon, kantor pos dan jalan raya tidak tersedia.

2.3.4. Dimensi dan Indikator Komunikasi.

Wiryanto (2014) menyatakan komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sehingga dapat disimpulkan dimensi-dimensi komunikasi diantaranya sebagai berikut:

1. Sikap Positif
2. Keterbukaan
3. Kesetaraan
4. Empati

Indikator-indikator komunikasi diantaranya sebagai berikut:

1. Penggunaan bahasa yang mudah dimengerti
2. Bertanggung jawab
3. Kejujuran berkomunikasi
4. Fokus
5. Bersikap positif
6. Terlibat aktif dan ekspresif
7. Berbicara dengan spontan
8. Menerima perbedaan pendapat
9. Berbicara dengan jelas
10. Berbicara secara profesional

2.4. Kompensasi

2.4.1. Pengertian Kompensasi

Nazir (2010) menyatakan sistem imbalan merupakan suatu program yang dilakukan perusahaan untuk merangsang karyawan meningkatkan produktivitasnya dalam operasional perusahaan.

Handoko (2010) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pemberian pembayaran finansial sebagai imbalan pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang kepada karyawan.

Mangkuprawira (2013) mengatakan bahwa gaji adalah bentuk pembayaran tunai yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Imbalan yang diberikan dari organisasi harus dibedakan antara gaji dan upah, karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan dari organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang pegawai, pemberian upah berdasarkan pada waktu jeda dan volume yang dihasilkan dari seorang karyawan.

Mathis dan Jackson (2012) mengemukakan terdapat dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan tunjangan karyawan.

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk upah dan gaji. Pembayaran upah berdasarkan hasil kerja perjam, perhari, atau pusetengah hari, sedangkan gaji diserahkan secara bulanan, semetara kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan karyawan.

Kompensasi langsung merupakan kewajiban perusahaan untuk dibayarkan kepada karyawan yang sudah menjadi hak karyawan itu sendiri (Hasibuan , 2015).

Handoko (2010) mengemukakan karyawan dibayar dalam bentuk uang *cash* yang terdiri dari :

- a. Gaji tetap
- b. Upah Harian
- c. Insentif
- d. Pembagian Laba

Pemberian upah harian didasari oleh jumlah jam kerja yang diterima baik setiap hari setelah pekerjaan selesai dilakukan/walaupun setiap akhir mingguan. Sementara gaji tetap diberikan setiap minggu, bulan atau tahun sedangkan upah insentif yaitu kompensasi dalam bentuk seperti komisi dan bonus yang banyak diberikan kepada karyawan bagian produksi dan penjualan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan dari perusahaan. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Flasibuan, 2015). Menurut Hasibuan (2015) kompensasi tidak langsung mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan,
- b. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan,
- c. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya,
- d. Mengefektifkan pengadaan pegawai,
- e. Membuat lingkungan dan keadaan kerja yang baik serta nyaman,
- f. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan,
- g. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan,
- h. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan,
- i. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
- j. Mengangkat peningkatan status sosial karyawan beserta keluarganya,

Program kompensasi tidak langsung harus berasaskan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan agar kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplinnya berkurang, kerusakan meningkat, bahkan *turnover* meningkat.

Menurut Handoko (2010), ada empat bagian kompensasi tidak langsung yaitu:

- a. Pembayaran upah untuk jangka waktu tidak bekerja
 - 1) Istirahat *on the job*
 - 2) Hari sakit

- 3) Cuti atau liburan
- 4) Alasan-alasan lain seperti kehamilan, kecelakaan sakit yang berkepanjangan, wajib militer atau upacara pemakaman.

b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

- 1). Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama periode.
- 2) Tunjangan hari tua
- 3) Rencana pension
- 4) Tunjangan pengobatan
- 5) Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan.

c. Program pelayanan karyawan

- 1) Fasilitas pembelian
- 2) Konseling finansial
- 3) Program rekreasi
- 4) Kredit rumah
- 5) Biaya Pendidikan
- 6) Penyediaan kafe
- 7) Pelayanan lainnya seperti fasilitas transportasi, pemberian baju dinas, tunjangan hari raya dan sebagainya.

d. Pembayaran kompensasi secara legal

- 1) Pembayaran atas kecelakaan di tempat kerja
- 2) Asuransi tenaga kerja dan asuransi kesehatan
- 3) Pembayaran bagi karyawan yang cacat (tidak dapat bekerja lagi)
- 4) Pesangon bagi karyawan yang di PHK

Pemberian kompensasi tidak langsung yang akan diberikan harus selektif dan efektif agar mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Bagian personalia bertanggung jawab untuk meningkatkan sistem imbalan pada suatu organisasi dan menerapkannya secara bersamaan di seluruh jajaran organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang didasarkan pada berbagai prinsip, seperti : keadilan, kewajaran dan kesetaraan, perlu diperhatikan bahwa sistem imbalan itu harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan.

Siagian (2013) menyatakan bahwa sistem imbalan yang efektif haruslah :

- a) mempunyai daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi,
- b) mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi,
- c) menghargai perilaku positif,
- d) memiliki sistem administrasi yang efektif dan efisien

- e) mampu mengendalikan pembiayaan, disesuaikan dengan perundang-undangan yang berlaku, dan
- f) mengandung prinsip keadilan.

Mangkuprawira (2013) menyatakan bahwa beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen imbalan, yaitu :

- a) setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja,
- b) terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan,
- c) nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis,
- d) mempertimbangkan keuangan perusahaan,
- e) sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama dan sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.

Sistem imbalan dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para pegawai atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya. Tujuannya sistem imbalan adalah untuk menentukan pekerjaan mana yang dibayar lebih tinggi atau lebih rendah dari pekerjaan-pekerjaan lain. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain adalah besar kecilnya tanggung jawab pelaksanaannya pengetahuan atau keterampilan yang dituntut, berat ringannya upaya yang harus dikerahkan dan kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi.

2.5. Disiplin Kerja

2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai penopang bagi keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi *sector public* (pemerintah). Untuk itu setiap organisasi harus mampu menerapkan kebijakan disiplin pada pegawainya. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Davis & Newstrom (2000) menyatakan bahwa Disiplin (*discipline*) sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (*“discipline is management action to enforce organization standards“*).

(Sastrohadiwirjo, 2012) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin dalam kegiatan apapun pasti sangat dibutuhkan, karena disiplin maka akan mudah tercapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Konsistensi disiplin harus terus diterapkan, karena konsistensi penting bagi keadilan karyawan. Jika karyawan melakukan kesalahan yang sama maka haruslah diberi hukuman yang sama, sebab kurangnya konsistensi perusahaan atau suatu organisasi akan menyebabkan karyawan merasa diperlakukan tidak adil. Menurut Mangkunegara (2010), disiplin kerja dapat dibedakan atas dua bagian yaitu:

1. Disiplin Preventif.

Disiplin Preventif merupakan suatu usaha untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan yang bertujuan untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Disiplin cara preventif adalah karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran yang lebih lanjut.

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan diantaranya adalah:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan yang dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan.

Pimpinan mencontohkan yang baik seperti berdisiplin baik, jujur adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik

3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kerja karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan yang baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta kerja sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya kita menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (Waskat) merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral kerja dan prestasi kerja bawahan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan kerja. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap yang indiscipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indiscipliner, maka sulit bagi dia untuk memelihara kedisiplinan bawahan sehingga setiap indiscipliner karyawan semakin banyak.

2.5.3. Pendekatan-Pendekatan Dalam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2010) menyatakan pendekatan disiplin kerja ada tiga yaitu :

1. Pendekatan Disiplin Moderen

Pendekatan disiplin moderen adalah mempertemukan sejumlah keperluan kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi sebagai berikut :

- a) Disiplin moderen merupakan suatu cara menghindarkan secara fisik.
- b) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan-kesalahan prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses pencarian dan mendapatkan fakta-fakta.
- c) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses yang berlaku.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin

2). Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Asumsi Pendekatan ini adalah :

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua
- b) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- c) Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggungjawab terhadap perbuatannya
- d) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembinaan perilaku

Sedangkan menurut (Jackson, 2012) pendekatan-pendekatan disiplin terbagi dua bagian yaitu :

1. Pendekatan Disiplin Positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Pendekatan ini berfokus pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, bukannya menggunakan hukuman (*penalty*) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan.

2. Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Disiplin progresif menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika si karyawan tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak. Disiplin progresif ini biasanya menggunakan peringatan lisan dan tertulis sebelum berlanjut ke pemutusan hubungan kerja.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Peningkatan produktivitas merupakan impian dan cita-cita sebuah organisasi, terutama produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Sugeng Budiono (2003) menyatakan bahwa produktivitas adalah mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Orang yang mempunyai sikap tersebut akan terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif serta terbuka.

Menurut Sinungan (2013), produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja, sehingga dapat menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Anoraga (2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, adalah pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap, lingkungan kerja, etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, iklim kerja, sarana produksi, teknologi, manajemen, jaminan sosial, serta kesempatan berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat penghasilan atau kompensasi yang diperoleh seorang pegawai, lingkungan dimana pegawai tersebut bekerja dan

motivasi yang diperoleh seorang pegawai untuk dapat lebih berprestasi di perusahaan atau sebuah organisasi.

Menurut Siagian (2013) apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing di pasaran tenaga kerja.

Dalam menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, suatu organisasi akan menghadapi berbagai kondisi dan tuntutan yang tidak hanya bersifat internal, seperti kemampuan organisasi membayar upah dan gaji yang wajar, akan tetapi sering pula bersifat eksternal seperti berbagai peraturan perundang-undangan”persaingan di pasaran kerja, langka tidaknya tenaga kerja yang dibutuhkan, kondisi perekonomian, tuntutan memanfaatkan teknologi dan lain sebagainya.

Menurut Robbins (2011), karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim, misalnya terlalu panas dan terlalu remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan peralatan yang memadai.

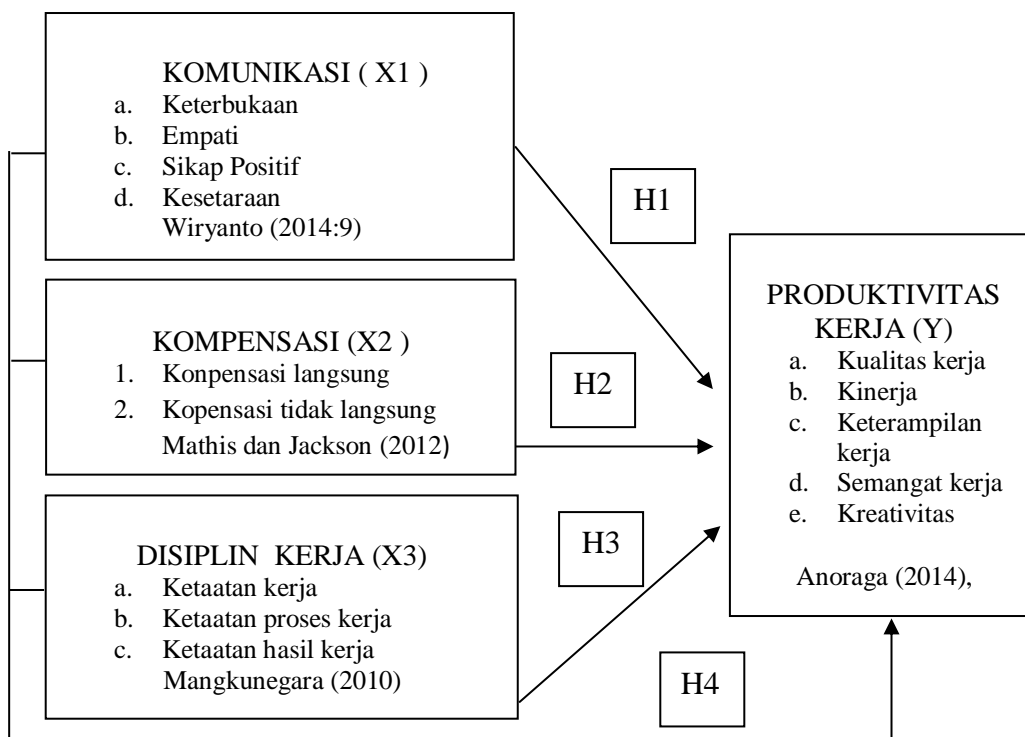
Gie (2010) berpendapat bahwa Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan tempat bekerja yang harus mendukung sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenetram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik. Hal ini memberikan arti bahwa dengan membuat lingkungan kerja terjaga

dengan baik sebaiknya pimpinan memperhatikan kebutuhan tenaga kerjanya agar berjalan sesuai dengan kebijaksanaan yang dilakukan.

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja dapat dicapainya. Jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hal ini menandakan bahwa produktivitas kerja yang baik tidak terlepas dari kompensasi yang layak, komunikasi yang baik, dan disiplin kerja sehingga akan memberikan semangat atau dorongan kepada pegawai untuk dapat bekerja lebih baik yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Untuk memperjelas hubungan antara variabel tersebut maka disajikan paradigma (model hubungan) yang disesuaikan situasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang dan selanjutnya menjadi kerangka konseptual dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (dependent) Produktivitas Kerja

X₁ = Variabel Bebas (Independent) Komunikasi

X₂ = Variabel Bebas (Independent) Kompensasi

X₃ = Variabel Bebas (Independent) Disiplin Kerja

H₁ = Pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H₂ = Pengaruh Komunikasi (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H₃ = Pengaruh Komunikasi (X₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H₄ = Pengaruh Komunikasi (X₁), Kompensasi (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃)
terhadap Produktivitas Kerja (Y)

3.2. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka konseptual maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
5. Variabel disiplin kerja yang paling dominan terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Sugiyono, (2012) menyatakan variabel penelitian adalah suatu ciri khas atau sifat dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu. Variabel penelitian terbagi empat jenis variabel, yaitu tiga variabel terikat (*dependent variable*), dan variabel bebas (*independent variable*).

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*), variabel bebas tersebut adalah *komunikasi* (X_1), *kompensasi* (X_2) dan *Disiplin Kerja* (X_3).
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*), variabel tersebut adalah *Produktivitas kerja* (Y).

Operasionalisasi konsep adalah komponen penelitian yang menginformasikan cara mengukur suatu variabel agar data yang dibutuhkan untuk mengolah model riset dapat diperoleh dengan baik dari responden, untuk itu diperlukan kuesioner yang mencerminkan masalah dan model riset. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan operasionalisasi variabel-variabel penelitian yaitu masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Indikator yang mempengaruhi komunikasi dalam penelitian ini yaitu :
 - a. Keterbukaan
 - b. Empati
 - c. Sikap Positif
 - d. Kesetaraan
2. Kompensasi adalah sesuatu bentuk pembayaran langsung dan tidak langsung yang diberikan sebuah organisasi kepada pegawainya atas jasa-jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi diukur dari indikator yaitu :

- a. Kompensasi langsung
 - b. Kompensasi tidak langsung
3. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun indikator-indikator yang diukur adalah tanggapan responden terhadap :
- a. Ketaatan kerja
 - b. Ketaatan proses kerja
 - c. Ketaatan hasil kerja
3. Produktivitas kerja adalah sikap mental dan tindakan nyata yang dapat diartikan sebagai kemampuan seorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Produktivitas kerja pegawai ini diukur dari :
- a. Kualitas kerja
 - b. Kinerja
 - c. Keterampilan kerja
 - d. Semangat kerja
 - e. Kreativitas

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Metode penelitian adalah semua asas, peraturan dan teknik-teknik yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis data serta totalitas cara untuk meneliti dan menemukan kebenaran. Sedangkan, pengertian metode penelitian itu sendiri, menurut Sugiyono (2011 : 1) adalah Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam administrasi.

Bersumber dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dihasilkan, maka jenis penelitian adalah penggabungan kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas, oleh karena itu, variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa artinya penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

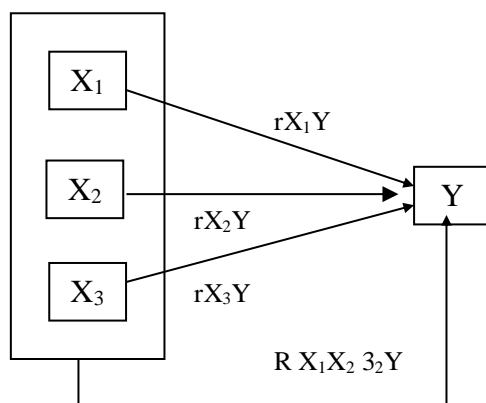
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Jangka waktu penelitian bulan Oktober sampai bulan November 2019.

4.3. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

4.3.1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , dan X_3 sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang yang diberi simbol Y , seperti gambar di bawah ini.



Sumber : Sugiyono (2011: 19)

Gambar 4.1
Skema Desain Penelitian

Keterangan :

X_1 = Komunikasi

X_2 = Kompensasi

X_3 = Disiplin kerja

Y = Produktivitas kerja ASN

4.3.2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2011:105). Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *Likert* dengan interval 1 sampai 5, dengan bentuk pertanyaan pilihan ganda untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

4.4. Populasi dan Sampel

4.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. M. Iqbal Hasan (2002 : 58) menyatakan bahwa Populasi ialah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang berjumlah 71 orang.

4.4.2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

4.5. Tehnik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner, yakni daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subjek atau informasi yang diteliti. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja atau kepada salah satu saja (Nazir, 2013 : 50) Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 4 : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.

Nilai 2 : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

Nilai 1 : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

- b. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai hasil penilaian kerja pegawai, sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

4.6. Uji Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah melalui prosedur sebagai berikut :

Pengolahan secara manual dengan melakukan editing atau memperjelas data mentah yang didapatkan dari hasil *interview* dan dokumentasi, kemudian ditabulasikan berdasarkan data variabel untuk memudahkan proses pengolahan data pada tahap berikutnya. Pengolahan data terakhir dengan menggunakan komputer berdasarkan model analisis dengan menggunakan *software* Aplikasi SPSS. Versi 25.

Sebelum melakukan analisis data lebih lanjut, sebaiknya dilakukan uji instrumen penelitian sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian instrumen sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata

lain instrumen dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka item atau instrumen dinyatakan valid atau sah (Tiro dan Sukarna, 2012). Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas internal yaitu sejauh mana perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti, untuk itu dilakukan dengan analisis item dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* yaitu mengorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau instrumen tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah data atau instrumen dinyatakan valid maka uji instrumen selanjutnya adalah uji reliabilitas (dapat diandalkan). Jika instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper dan Emory, 2011 : 164). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan

menggunakan koefisien *Alfa Cronbach* (α). Suatu instrumen dapat disebut reliable apabila lebih besar dari pada 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukana, 2012).

4.6.2. Uji Asumsi Dasar

- a. Uji Homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample test* dan ANOVA.
- b. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.
- c. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

4.6.3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji autokorelasi
Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.
- b. Uji normalitas regresi
Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.
- c. Uji heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya

ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

d. Uji multikonlinearitas

Uji multikonlinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikonlinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

4.7. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data yaitu analisis kuantitatif dan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Pengujian dilakukan secara parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dan diolah menggunakan program aplikasi SPSS 25.

Model analisis Regresi Linear Berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011:205) :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja pegawai

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kompensasi

X₃ = Disiplin kerja

β₀ = Intercept

β₁, β₂ dan β₃ = Koefisien regresi

e_i = Faktor pengganggu (*random error*).

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

Sementara untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) secara bersama-sama (simultan) maka dilakukan uji F.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan analisis yang dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) H_0 yang berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a yang berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Ketentuan, H_a diterima apabila :
 1. Tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$ atau 5%.
 2. Nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel yang ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5%. (Ghozali, 2011).

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut :

- a) H_0 : yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.
- b) H_a : yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

c) Ketentuan, H_a diterima apabila :

1. Tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$ atau 5%.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen.

Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut .

$$F = \frac{R^2}{k} \frac{(1-R^2)}{n-k-1}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

$n =$ banyaknya data

$k =$ banyaknya variabel independent

2. Nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} <$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yakni variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel secara simultan. (Ghozali, 2011).

3. Uji hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk melihat variabel-variabel bebas (variabel X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Variabel Y). Menurut Ghozali, 2011, cara penentuannya yaitu dengan melihat nilai

variabel bebas/independen yang mempunyai nilai koefisien *beta standardized* tertinggi maka variabel tersebut merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang yang terbentuk pada Tahun 2017 berdasarkan Peraturan Bupati Pinrang Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang Sebagai Organisasi Perangkat Daerah untuk pertama kalinya menyusun Rencana Strategis. Dalam merumuskan visi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, dengan memperhatikan kedudukan tugas dan fungsi serta memperhatikan isu-isu strategis dan Visi Kabupaten Pinrang yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Pinrang Tahun 2014-2019 yaitu **“TERWUJUDNYA MASYARAKAT SEJAHTERA SECARA DINAMIS MELALUI HARMONISASI KEHIDUPAN, AKSELERASI PRODUKTIVITAS KAWASAN, DAN REVITALISASI PERAN POROS UTAMA PEMENUHAN PANGAN NASIONAL”**

Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan visi dan misi kabupaten yang tertuang dalam rumusan misi ke 5 (lima) yaitu memantapkan tatakelola pemerintahan dan reformasi birokrasi, maka rumusan visi yang ditetapkan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang Tahun 2019 – 2021 adalah sebagai berikut :

“ TERWUJUDNYA PENYEBARLUASAN INFORMASI DAN PELAYANAN PUBLIK BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI MENUJU SMART GOVERNMENT DI KABUPATEN PINRANG “

Penjelasan dari Visi Dinas Komunikasi dan Informasi sebagai berikut :

- Terwujudnya Penyebarluasan Informasi dan Pelayanan Publik berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi. Terciptanya pusat pelayanan Informasi bagi warga Kabupaten Pinrang terutama dalam mengakses data yang memerlukan Informasi baik yang menyangkut kebijakan umum pemerintah kabupaten. Dengan pemahaman tersebut diatas, akhirnya diharapkan akan terwujud masyarakat yang mengerti dan memahami Informasi dalam berbagai kebijakan pemerintah secara Transparan yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari
- Menuju *Smart Government* di Kabupaten Pinrang adalah terciptanya pelayanan publik yang dilakukan secara terpusat, sistem pelayanannya sudah terintegrasi. Dampaknya adalah system dalam *Smart Government* dapat menopang dan menjamin kemudahan akses layanan secara efektif (Tatakelola pemerintahan berbasis *E-Government*)

❖ **MISI :**

“ MEWUJUDKAN KOMUNIKASI DAN INFORMASI YANG EFEKTIF DAN EFISIEN ”

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang Komunikasi dan Informatika, e-

Government, Persandian dan Statistik yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Bupati.

Untuk melaksanakan tugas tersebut maka Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang mempunyai fungsi yaitu :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang Komunikasi dan Informatika;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud dalam tugas DISKOMINFO;
4. Pengelolaan ketatausahaan Dinas;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsi lainnya.

5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 71 orang responden ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu dari 71 orang responden terdapat 42 orang Pegawai Negeri Sipil dan 29 orang Tenaga Honorer.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini ialah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54 orang atau 76,1% dan jenis kelamin wanita sebanyak 17 orang atau sekitar 23.9 %.

Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1 : Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|-------------------|----------------|
| 1 | Laki-Laki | 54 | 76,1 |
| 2 | Perempuan | 17 | 23,9 |
| | Total | 71 | 100,0 |

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang di dominasi oleh ASN yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 54 orang atau 76,1 persen, sedangkan perempuan hanya berjumlah 17 orang atau 23,9 persen.

2. Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang yang menjadi subyek dalam penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.2 : Sebaran Responden Menurut Tingkat Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi (Orang) | Persentase(%) |
|------------|-------------------|---------------|
| SLTA | 31 | 43,7 |
| Diploma | - | - |
| S1 | 33 | 46,5 |
| S2 | 7 | 9,8 |
| Jumlah | 71 | 100 % |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut diatas responden ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang responden yang paling banyak adalah

dengan Pendidikan Sarjana (S₁) dengan total 33 orang ASN atau sebesar 46,5 %. Selanjutnya tingkat pendidikan SLTA, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 43,7%. Sedangkan untuk tingkat Pasca Sarjaan(S₂) sebanyak 7 orang atau sebesar 9,8 % dan responden yang berpendidikan setara diploma tidak ada.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Karakteristik berikutnya adalah responden berdasarkan kelompok umur. Data responden dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 5.3 : Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

| No | Kelompok Umur | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|-------------------|----------------|
| 1. | <35 | 31 | 43,7 |
| 2. | 35-40 | 23 | 32,4 |
| 3. | 41-45 | 7 | 9,9 |
| 4. | 46-50 | 6 | 8,5 |
| 5. | > 50 | 4 | 5,6 |
| | Total | 71 | 100,0 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kelompok umur terbanyak adalah umur di bawah 35 tahun sebanyak 31 responden atau sekitar 43.7 persen dan responden terbanyak kedua adalah kelompok umur 35 – 40 tahun sebanyak 23 responden atau jumlah persentase 32.4 persen dan kelompok umur paling sedikit adalah responden yang berumur diatas 50 tahun dengan jumlah 4 orang atau dengan persentase 5.6 persen. Berdasarkan hasil tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa kelompok umur muda lebih sedikit

untuk menduduki jabatan fungsional dikarenakan masih besarnya ekspektasi kelompok usia muda untuk menduduki jabatan struktural, selain itu kelompok usia muda lebih tertarik pada jabatan fungsional karena makin terbatasnya/tertutupnya mereka untuk menduduki jabatan struktural yang jumlahnya sangat terbatas menurut pangkat, golongan, dan lain-lain.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4 : Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|--------------|-------------------|----------------|
| 1. | <10 | 44 | 62,0 |
| 2. | 10-15 | 18 | 25,5 |
| 3. | 16-20 | 2 | 2,80 |
| 4. | >21 | 7 | 9,9 |
| | Total | 71 | 100,0 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Jika dilihat dari tabel sebaran responden yang berdasarkan masa kerjanya maka masa kerja ASN yang paling banyak jumlahnya adalah 44 orang responden atau 62,0% adalah masa kerja dibawah 10 tahun. Sedangkan ASN yang masa kerja paling sedikit jumlahnya adalah hanya terdapat dua (2) orang responden atau 2,80 % saja yang mempunyai masa kerja antara 16 – 20 tahun.

Berdasarkan tabel distribusi dan sebaran frekuensi di atas, maka diperoleh gambaran profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil pengumpulan data di lapangan melalui jawaban yang diperoleh dari responden maka didapatkan informasi tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas: variabel terikat (Produktivitas kerja) dan Variabel bebas (komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja).

1. Komunikasi (X₁)

Distribusi frekuensi Variabel X₁ (komunikasi) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5 : Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Komunikasi

| No | Pernyataan | Tingkat Jawaban Responden | | | | | | | | | |
|----|---|---------------------------|---|---|---|----|------|----|------|----|------|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | Saya senang dapat menerima informasi dari pegawai lain | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 26,8 | 22 | 31,0 | 30 | 42,3 |
| 2. | Saya merasa perlu berkomunikasi dengan semua pegawai | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 21,1 | 19 | 26,8 | 37 | 52,1 |
| 3. | Saya mengetahui saat yang tepat untuk menyampaikan informasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 15,5 | 34 | 47,9 | 26 | 36,6 |
| 4. | Saya dapat membedakan jenis informasi yang harus saya sampaikan kepada pegawai lain | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 23,9 | 26 | 36,6 | 28 | 39,4 |
| 5. | Keterampilan yang saya miliki membantu saya dalam menyampaikan informasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 28,2 | 28 | 39,4 | 23 | 32,4 |

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.5, pegawai senang dapat menerima informasi dari pegawai lain dengan persentase 42,3% responden menyatakan sangat setuju, 31,0% responden menyatakan setuju, kemudian 26,8 % responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa pegawai merasa perlu berkomunikasi dengan semua pegawai, dimana 52,1% responden menyatakan sangat setuju, 26,8% responden menyatakan setuju, kemudian 21,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai mengetahui saat yang tepat untuk menyampaikan informasi, dimana 36,6% responden menyatakan sangat setuju, 36,6% responden menyatakan setuju, kemudian 15,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu pegawai dapat membedakan jenis informasi yang harus pegawai sampaikan kepada pegawai lain, dimana 39,4% responden menyatakan sangat setuju, 36,6% responden menyatakan setuju, kemudian 23,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa keterampilan yang Pegawai miliki membantu pegawai dalam menyampaikan informasi, dimana 32,4% responden menyatakan sangat setuju, 39,4% responden menyatakan setuju, kemudian 28,2% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Kompensasi (X₂)

Distribusi frekuensi kompensasi dapat diurai pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6 : Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi

| No | Pernyataan | Tingkat Jawaban Responden | | | | | | | | | |
|----|--|---------------------------|---|---|---|----|------|----|------|----|------|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | Besarnya gaji yang Pegawai terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 31,0 | 23 | 32,4 | 26 | 36,6 |
| 2. | Organisasi memberikan bonus kepada Pegawai apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 25,4 | 18 | 25,4 | 35 | 49,3 |
| 3. | Kompensasi yang diberikan organisasi telah sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 21,1 | 28 | 39,4 | 28 | 39,4 |
| 4. | Pegawai puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 29,6 | 21 | 29,6 | 29 | 40,8 |
| 5. | Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 | 32,4 | 24 | 33,8 | 24 | 33,8 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan hasil Tabel 5.6, unsur item empiris pertama berupa besarnya gaji yang Pegawai terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, dimana 36,6% responden menyatakan sangat setuju, 32,4% responden menyatakan setuju, kemudian 31,0% responden menjawab ragu-ragu, serta menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Pada item empiris kedua yaitu organisasi memberikan bonus kepada Pegawai apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang

telah ditetapkan hasilnya adalah responden menyatakan sangat setuju sebesar 49,3%, responden menyatakan setuju 25,4%, kemudian responden menjawab ragu-ragu sebanyak 25,4%, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Selanjutnya item empiris ketiga kompensasi yang diberikan organisasi telah sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku dimana 39,4% responden menyatakan sangat setuju, 39,4% responden menyatakan setuju, 21,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa Pegawai puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi, dimana 40,8% responden menjawab sangat setuju, 29,6% responden menjawab setuju, kemudian 29,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai dimana 33,8% responden menjawab sangat setuju, 33,8% responden menjawab setuju, kemudian 32,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Disiplin kerja (X₃)

Distribusi frekuensi disiplin kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | Tingkat Jawaban Responden | | | | | | | | | |
|----|--|---------------------------|---|---|---|----|------|----|------|----|------|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 25,4 | 30 | 42,3 | 23 | 32,4 |
| 2. | Pegawai patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 15,5 | 30 | 42,3 | 30 | 42,3 |
| 3. | Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 16,9 | 29 | 40,8 | 30 | 42,3 |
| 4. | Pegawai bersedia menerima sanksi dari atasan apabila saya melanggar disiplin | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 28,2 | 21 | 29,6 | 30 | 42,3 |
| 5. | Pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 26,8 | 27 | 38,0 | 25 | 35,2 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.7., unsur item empiris pertama pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, didapatkan hasil 32.4% responden menjawab sangat setuju, 42,3% responden menjawab setuju, kemudian 25.5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, pegawai patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi didapatkan hasil 42,3% responden menjawab sangat setuju, 42,3% responden menjawab setuju, kemudian 42,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan, didapatkan hasil 42,3% responden menjawab sangat

setuju, 40,8% responden menjawab setuju, kemudian 16,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Selanjutnya item empiris keempat berupa pegawai bersedia menerima sanksi dari atasan apabila saya melanggar disiplin, didapatkan hasil 42,3% responden menjawab sangat setuju, 29,6% responden menjawab setuju, kemudian 28,2% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan, didapatkan hasil 35,2% responden menjawab sangat setuju, 38,0% responden menjawab setuju, kemudian 26,8% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Produktivitas Kerja (Y)

Pada indikator produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Produktivitas Kerja

| No | Pernyataan | Tingkat Jawaban Responden | | | | | | | | | |
|----|---|---------------------------|---|---|---|----|------|----|------|----|------|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan. | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 18,3 | 21 | 29,6 | 37 | 52,1 |
| 2. | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan. | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 19,7 | 23 | 32,4 | 34 | 47,9 |
| 3. | Pegawai selalu tepat waktu datang ke kantor. | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 28,2 | 18 | 25,4 | 33 | 46,5 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|----|------|----|------|----|------|
| 4. | Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 31,0 | 23 | 32,4 | 26 | 36,6 |
| 5. | Pegawai harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 29,6 | 16 | 22,5 | 34 | 47,9 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu- ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.8., unsur item empiris pertama berupa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan, didapatkan hasil persentase sebesar 52,1% responden menjawab sangat setuju, 29,6% responden menjawab setuju, kemudian 18,3% responden menjawab ragu-ragu, serta responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Pada item empiris kedua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan didapatkan hasil persentase sebesar 47,9% responden menjawab sangat setuju, 32,4% responden menjawab setuju, kemudian 19,7% responden menjawab ragu-ragu, serta responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Pada item empiris ketiga Pegawai selalu tepat waktu datang ke kantor, dimana 46,5% responden menyatakan sangat setuju, 25,4% responden menyatakan setuju, kemudian 28,2% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Selanjutnya item empiris keempat Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, didapatkan hasil persentase sebesar 36,6% responden menjawab sangat setuju, 32,4% responden menjawab setuju, kemudian

31,0% responden menjawab ragu-ragu, serta responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Item empiris kelima berupa Pegawai harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi, didapatkan hasil persentase sebesar 47,9% responden menjawab sangat setuju, 22,5% responden menjawab setuju, kemudian 29,6% responden menjawab ragu-ragu, serta responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan menggunakan program SPSS ver 25 seperti yang terlihat pada Tabel 5.9. Menurut Sugiyono (2001 : 123) Korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid.

Uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,223.

Tabel 5.9. Hasil Uji Item Variabel

| Variabel | Item | Korelasi Item Total | R Kritis | Keterangan |
|---|------|---------------------|----------|------------|
| Variabel komunikasi (X ₁) | 1 | 0,803 | 0,233 | Valid |
| | 2 | 0,721 | 0,233 | Valid |
| | 3 | 0,529 | 0,233 | Valid |
| | 4 | 0,629 | 0,233 | Valid |
| | 5 | 0,837 | 0,304 | Valid |
| Variabel kompensasi (X ₂) | 1 | 0,808 | 0,233 | Valid |
| | 2 | 0,710 | 0,233 | Valid |
| | 3 | 0,548 | 0,233 | Valid |
| | 4 | 0,634 | 0,233 | Valid |
| | 5 | 0,819 | 0,233 | Valid |
| Variabel disiplin kerja (X ₃) | 1 | 0,747 | 0,233 | Valid |
| | 2 | 0,578 | 0,233 | Valid |
| | 3 | 0,412 | 0,233 | Valid |
| | 4 | 0,675 | 0,233 | Valid |
| | 5 | 0,754 | 0,233 | Valid |
| Produktivitas kerja (Y) | 1 | 0,661 | 0,233 | Valid |
| | 2 | 0,423 | 0,233 | Valid |
| | 3 | 0,813 | 0,233 | Valid |
| | 4 | 0,579 | 0,233 | Valid |
| | 5 | 0,742 | 0,233 | Valid |

Sumber : data diolah, 2019

2 . Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal *concistency* dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal

instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.10. sebagai berikut :

Tabel 5.10. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

| Nama Variabel | Koefisien Alpha | Keterangan |
|----------------------------------|------------------------|-------------------|
| Komunikasi (X ₁) | 0,751 | Reliabel |
| Kompensasi (X ₂) | 0,748 | Reliabel |
| Disiplin kerja (X ₃) | 0,629 | Reliabel |
| Produktivitas kerja (Y) | 0,653 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas atas dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach`s Alpha* > 0,60 (*Zeithaml Berry*). Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kompensasi

X₃ = Disiplin kerja

b₀ = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program SPSS ver. 25 maka didapatkan hasil nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 5.11. Hasil Perhitungan Regresi

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.785 | 2.591 | | 0.303 | 0.763 |
| | X1 | 0.178 | 0.086 | 0.184 | 2.055 | 0.044 |
| | X2 | 0.228 | 0.083 | 0.247 | 2.748 | 0.008 |
| | X3 | 0.570 | 0.101 | 0.523 | 5.656 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil *print out* SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 0,785 + 0,178X_1 + 0,228X_2 + 0,570X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,785 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 0,785.

2. Nilai koefisien regresi komunikasi (X_1) sebesar 0,178 berarti ada pengaruh positif komunikasi terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 0,178 sehingga apabila skor komunikasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 0,178 poin.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,228 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 0,228 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 0,228 poin.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,470 berarti ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 0,470 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 0,470 poin.

5.1.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai **VIF** (*Variance Inflation Factor*) dan **CI** (*Condition Index*), jika **VIF < 10** atau **CI > 0,10** artinya tidak terdapat multikolinieritas.

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai **VIF** (*Variance Inflation Factor*) dan **CI** (*Condition Index*), jika **VIF**<10 atau **CI**>0,10 maka tidak terdapat multikolinieritas. Hasil penelitian ini menggunakan program analisa data SPSS versi 25 dan didapatkan nilai **VIF** pada ketiga variabel nilainya lebih dari 1 dan hasil dari **CI** pada kolom *Tolerance* didapatkan nilai >0,10 sehingga kesimpulan dari penelitian ini adalah Uji multikolinearitas terpenuhi. Berdasarkan Tabel 5.12. dapat dijabarkan nilai VIF dan CI masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.12. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|--------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 0.785 | 2.591 | | 0.303 | 0.763 | | |
| | Komunikasi (X1) | 0.178 | 0.086 | 0.184 | 2.055 | 0.044 | 0.930 | 1.075 |
| | Kompensasi (X2) | 0.228 | 0.083 | 0.247 | 2.748 | 0.008 | 0.926 | 1.080 |
| | Disiplin Keja (X3) | 0.570 | 0.101 | 0.523 | 5.656 | 0.000 | 0.877 | 1.140 |

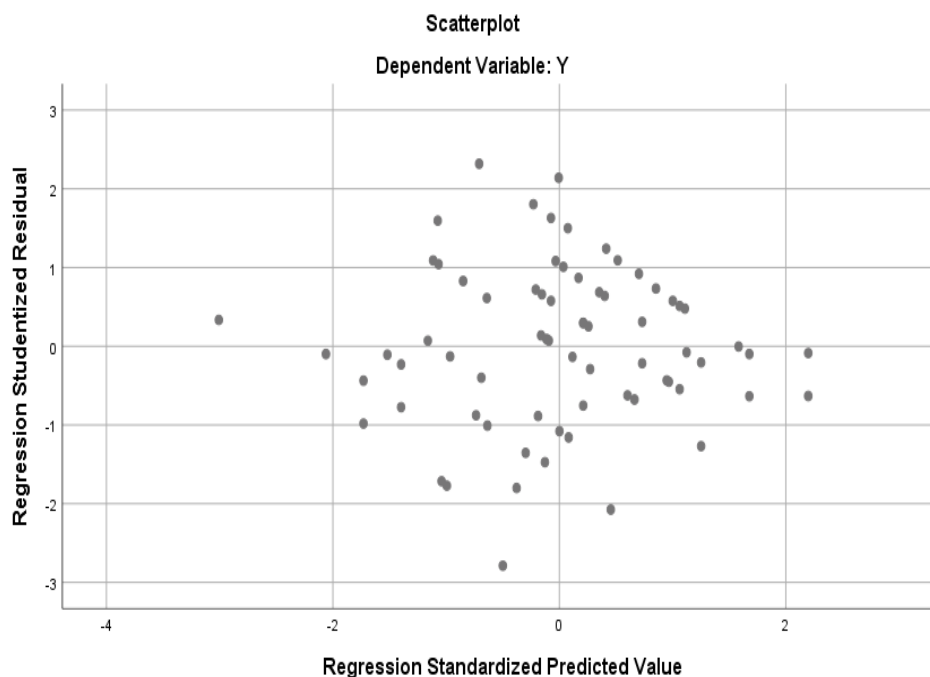
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2019

2. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak maka perlu dilakukan Uji Heterokedastisitas. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini hasil

gambar grafik *scatter plot* dengan menggunakan program SPSS Versi 25 dapat terlihat pada gambar 5.13



Gambar 5.1 : Grafik *Scatter Plot*
Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Menurut Imam Ghozali (2011) Ada tidaknya korelasi dideteksi

dengan menggunakan uji *Durbin Watson*, dengan ketentuan terjadi autokorelasi positif jika DW di bawah -2 ($DW < -2$) dan tidak terjadi autokorelasi jika DW berada diantara -2 dan +2 ($-2 \leq DW \leq +2$).

Tabel 5.13 : Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .706 ^a | 0.498 | 0.476 | 1.921 | 1.806 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

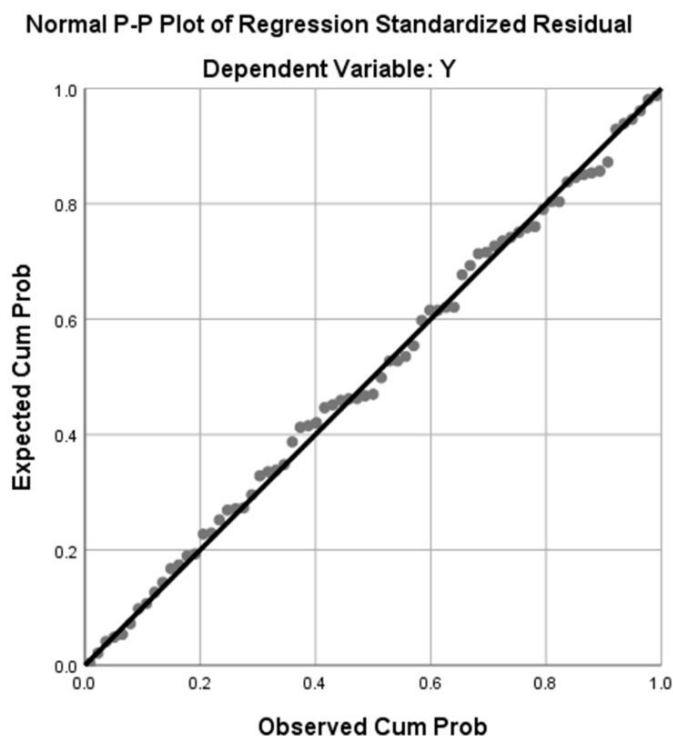
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas Hasil analisa pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa karakteristik komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja memiliki nilai Durbin-Watson (DW) hitung yaitu 1,806. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan Durbin Watson (DW) hitung berada diantara -2 dan 2, yaitu $-2 \leq 2 \leq 2$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini tidak mengandung autokorelasi, sehingga kesimpulannya adalah uji autokorelasi terpenuhi.

4. Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011 :161) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram *probability plot* yang membentuk pola garis lurus dan mendekati garis diagonal seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :



Gambar 5.2 : Uji normalitas

Sumber : Data Diolah, 2019

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Untuk melakukan pengujian tersebut diatas maka penelitian ini menggunakan program analisa pengolahan data SPSS versi 25, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji-t (Pengujian Secara Parsial)

Untuk pengujian variabel secara parsial atau sendiri-sendiri, variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Dengan menggunakan program analisa pengolahan data SPSS ver. 25 maka dapat dilihat hasil dari uji t masing-masing variabel bebas yang tertuang dalam Tabel 5.14 berikut :

Tabel 5.14 : Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.785 | 2.591 | | 0.303 | 0.763 |
| | Komunikasi (X1) | 0.178 | 0.086 | 0.184 | 2.055 | 0.044 |
| | Kompensasi (X2) | 0.228 | 0.083 | 0.247 | 2.748 | 0.008 |
| | Disiplin Kerja (X3) | 0.570 | 0.101 | 0.523 | 5.656 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh komunikasi (X_1) terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel komunikasi terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel komunikasi terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 25 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel komunikasi sebesar 2,055 dengan tingkat signifikan sebesar 0,044.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 67$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,966.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,055. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,966 yang berarti variabel komunikasi signifikan

mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang (Y).

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 25 didapatkan nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,748 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008.

c) Kriteria penerimaan

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 67$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,966.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Dikarenakan t_{hitung} sebesar 2,748 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,966 maka berarti variabel kompensasi mempunyai

pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap Produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya Variabel X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
- $H_a : b_3 \neq 0$, artinya Variabel X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS ver.25 didapatkan bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 5,656 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 67$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,966.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 5,656 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,966 yang berarti variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Dari uraian uji t tersebut diatas dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 25 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebagai berikut :

- Variabel komunikasi (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,055 > t_{tabel} 1,966
- Variabel kompensasi (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2,748 > t_{tabel} 1,966
- Variabel disiplin kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} 5,656 > t_{tabel} 1,966

2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian secara simultan atau Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas yaitu komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Analisa data dilakukan dengan menggunakan program/*software* pengolahan data SPSS versi 25 yang dapat dilihat dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.15. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA^a

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 245.573 | 3 | 81.858 | 22.177 | .000 ^b |
| | Residual | 247.300 | 67 | 3.691 | | |
| | Total | 492.873 | 70 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Komunikasi (X1), Kompensasi (X2)

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil dari perhitungan melalui SPSS versi 25 dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data melalui program SPSS didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 22,177 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df (n - k) dan ditentukan nilai

$F_{tabel} = f(k; n-k)$, $F = (3; 71 - 3)$, $F_{tabel} = (3; 68) = \mathbf{2,74}$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Hasil analisa data didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 22,177, ini berarti bahwa variabel bebas (X) yang meliputi komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) Produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Hasil ini bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 22,177$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,74$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Uji beta atau pengujian secara dominan dilakukan untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mana mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien *beta standardized* tertinggi. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25 maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.16. Hasil Uji Beta

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 0.785 | 2.591 | | 0.303 | 0.763 | | |
| | Komunikasi (X1) | 0.178 | 0.086 | 0.184 | 2.055 | 0.044 | 0.930 | 1.075 |
| | Kompensasi (X2) | 0.228 | 0.083 | 0.247 | 2.748 | 0.008 | 0.926 | 1.080 |
| | Disiplin Kerja (X3) | 0.570 | 0.101 | 0.523 | 5.656 | 0.000 | 0.877 | 1.140 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil pengujian *beta standardized* menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi komunikasi dengan nilai beta 0,184, kompensasi dengan nilai beta 0,247 serta disiplin kerja dengan nilai beta 0,523 sehingga yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang adalah variabel disiplin kerja (X_3) dengan nilai beta tertinggi dari ketiga variabel bebas yaitu 0,523.

Selain nilai uji *beta standardized* yang menghasilkan variabel mana yang paling dominan, penelitian ini juga menemukan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R square*) dan dapat dilihat pada tabel 5.17 sebagai berikut :

Tabel 5.17. Hasil Uji Determinasi

| Model Summary^b | | | | | |
|----------------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .706 ^a | 0.498 | 0.476 | 1.921 | 1.806 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Komunikasi (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil Analisa program SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar **0.498** yang berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 49,8 %, sedangkan sisanya sebesar 50,2 % (100% - 49,8 %) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas kerja

Hasil t_{hitung} sebesar 2,055 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,966 yang berarti variabel karakteristik komunikasi menunjukkan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap Produktifitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Melalui pengujian hipotesis, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Hal ini dikarenakan setiap pekerjaan atau tugas pegawai sudah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang harus diterapkan dan target kerja yang harus dicapai setiap pegawai sudah jelas sehingga komunikasi pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa komunikasi akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan. Pada umumnya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja oleh karenanya sangat penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Apabila produktivitas kerja bagus maka akan berpengaruh positif terhadap organisasi dan mencapai tujuan yang optimal. Untuk mewujudkan tujuan yang optimal tentunya produktivitas kerja harus tetap dijaga perkembangannya, disinilah peran

pimpinan sangat dibutuhkan. Pimpinan harus mengarahkan pegawai dengan baik dan benar, selain itu pimpinan juga harus dapat memberikan contoh yang baik bagi pegawai karena apabila produktivitas kerja yang ditunjukkan pimpinan baik, maka pegawai pun akan mencontoh pimpinan (Ruyatnasih, 2013:1106).

Jika pegawai memiliki komunikasi yang baik maka produktivitas kerjanya juga baik. Komunikasi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi pegawai, manajemen produktivitas kerja, perencanaan, dan sebagainya (Wibowo,2007:323).

Peningkatan komunikasi akan meningkatkan produktivitas kerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat, dengan demikian jika pegawai memiliki komunikasi yang baik maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Komunikasi yang baik dari pegawai dapat terlihat melalui cara berpikir yang kreatif dalam bekerja, mematuhi aturan –aturan pekerjaan dan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan yang tepat. Hal ini dapat dilakukan pegawai dengan cara mempelajari masalah, mengidentifikasi masalah, merumuskan masalah dengan baik, mencari solusi atau pemecahannya, memilih salah satu cara yang terbaik dimana berbagai kemungkinan, mendiskusikan masalah yang ada dengan orang lain misalnya teman kerja atau kepada atasan, dan melaksanakan cara pemecahan masalah.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja

Kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerja yang diterimanya. Hasil yang didapatkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,748 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,966 yang berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Semakin tinggi kompensasi, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan begitu pula sebaliknya.

Ini membuktikan bahwa semakin tingginya kompensasi pegawai maka semakin tinggi produktivitas kerja dalam melakukan pekerjaan seperti tepat waktu, bersih, rapi, sesuai standar operasional prosedur. Dengan melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka pengharapan dan cita-cita yang sudah terpatrit dalam diri pegawai melalui kompensasi akan mendorong pegawai untuk lebih serius, giat, dan semangat untuk melakukan pekerjaan. Mereka berpegang teguh bahwa dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya maka mendapatkan imbalan pengharapan sebaik-baiknya yang setimpal dari pekerjaan. Salah satu kompensasi yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang adalah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh A. Santorso dkk (2013) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan tingkat kedekatan memiliki hubungna yang kuat. Saran perusahaan yang baik untuk

menyesuaikan kembali gaji, insentif dan upah lembur yang diberikan kepada karyawan dengan sistem dan jumlah upah.

Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Dony Prakasa (2010) dalam tesisnya mengangkat judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan perhitungan analisa data dengan menggunakan program SPSS di didapatkan hasil t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar 5,656. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu 1,996. Ini mengartikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang melalui pengujian hipotesis dikarenakan sebagian dari pegawai merasa memiliki rekan kerja yang ramah dan seringnya pujian yang diberikan pimpinan ataupun sesama rekan kerja terhadap prestasi kerja yang diraih oleh pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja .

Pada variabel disiplin kerja telah memperlihatkan pengaruh yang sangat nyata dalam peranannya meningkatkan produktivitas kerja, hal ini berlaku baik jika pelaksanaannya secara bersamaan dengan kompensasi atau pun secara terpisah. Salah satu yang mempengaruhi kedisiplinan adalah kehadiran tepat waktu dan pulang kantor menggunakan *finger print*/sensor retina serta mengikuti apel pagi dan sore dengan menggunakan absen manual. Jika pegawai datang terlambat dan tidak mengikuti apel maka akan mempengaruhi kompensasi yang di terima salah satunya adalah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). TPP akan di kurangi (dipotong) jika pegawai tidak disiplin dalam kehadiran (absen digital) serta apel masuk dan pulang (absen manual). Seorang pegawai dengan semangat yang tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik sebab dengan semangat yang muncul dari diri sendirilah seorang pegawai tidak akan merasa bahwa pekerjaannya adalah sebuah beban yang pantas untuk dihindari. Anggapan ini didukung oleh fakta penelitian yang menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki semangat yang tinggi dalam setiap aktivitas pekerjaannya.

4. Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja

Pada penelitian ini didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 22,177 berarti variabel bebas/*independent* (X) yang terdiri dari komunikasi, kompensasi dan

disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Hasil pengujian melalui analisa data menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 22,177$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,74$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,498 yang berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 49.8%, sedangkan sisanya yang sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS versi 25 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebagai berikut :

- Variabel komunikasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,055 > t_{tabel} 1,966$
- Variabel kompensasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,748 > t_{tabel} 1,966$
- Variabel disiplin kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 5,656 > t_{tabel} 1,966$

Hasil analisa data *beta standardized* diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komunikasi dengan nilai 0,178, kompensasi dengan nilai 0,288 serta disiplin kerja dengan nilai 0,570, maka variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja ASN Dinas

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang adalah variabel disiplin kerja (X_3).

5.2.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam suatu penelitian, diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti agar mendapatkan hasil yang akurat serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Namun demikian, setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak dapat dihindari, sehingga penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 2,055 > t_{tabel} 1,966$.
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, variabel kompensasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,748 > t_{tabel} 1,966$.
3. Terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 5,656 > t_{tabel} 1,966$.
4. Berdasarkan hasil uji F atau pengujian variabel secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 22,177 lebih besar dari $F_{tabel} = 2,74$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel independen/bebas (X) yaitu faktor komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang dengan persentase sebesar 49,8% sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Hasil dari penelitian ini juga didapatkan jawaban bahwa diantara komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja melalui analisa data uji beta maka variabel disiplin kerja (X_3) yang mempunyai nilai paling tinggi yaitu 0,570. Ini menunjukkan bahwa faktor atau variabel disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

6.2. Saran

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan komunikasi dan kompensasi pegawai serta disiplin kerja yaitu memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang disiplin kerja, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja, dan sebagainya, sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator komunikasi, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan, serta terbukanya komunikasi aktif antara pimpinan dan bawahan dalam penyelesaian masalah administrasi serta mendapatkan solusi yang terbaik seperti melaksanakan pertemuan atau rapat staf minimal sekali dalam sebulan. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas

dan mengkonfirmasi pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.

3. Dengan adanya penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada lingkup pemerintah Kabupaten Pinrang, maka dapat memicu peningkatan kedisiplinan ASN. Namun masih sangat diperlukan tambahan *reward* ataupun bentuk lainnya baik berupa kompensasi dalam bentuk apapun sehingga peningkatan kesejahteraan pegawai dapat sedikit meningkat yang dibarengi dengan menunjukkan produktifitas kerja yang tinggi.
4. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian produktivitas kerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana produktivitas kerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap Produktivitas

kerja, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat *Profit Oriented*.

6. Kajian komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, oleh karenanya masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman tentang variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Bambang Kusriyanto, 1996, Peningkatan Produktivitas Karyawan, Kurnia, Jakarta.
- Davis, K dan Newstrom. 2000. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta. Relangga
- Dimas Okta Ardiansyah, 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Tesis Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
- Dony Prakasa, U, 2010. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara. Jakarta: Thesis Program Ilmu Administrasi
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program ^sPss, Edisi Ketiga Semarang : BP-Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang 2010. Administrasi Perkantoran Modern, cetakan Ketujuh Yogyakarta: Liberty
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasan, M. Iqbal, edisi 1, (2002), Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta: Gunung Agung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010, Manajemen Sumber Daaya Manusia. Penerbit Rosdakary Bandung.
- Mangkuprawira Sjafri. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia strategik, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I, Penterjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Nasution, Mulia. 2010, Manajemen Personalia : Aplikasi dalam Perusahaan, Cetakan Kedua Djambatan, Jakarta.
- Nazir, M. 2015. Metode Penelitian, Cetakan Pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia

- Robbins, Stephen P. 2011. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Cetakan Pertama Jakarta: Bumi Aksara-
- Siagian, Sondang P. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdasyah (2013). Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Cetakan Kedua. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugeng,B. 2003.Bunga Rampai Hiperkes dan KK.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sugiyono. 2013, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Timpe, A. Dale, 1999, Produktivitas, Cetakan Keempat, Gramedia, Jakarta.
- Tiro, Muhammad Arif, 2011. *Analisis Korelasi dan Regresi*, CV. Andira Publisher, Makassar
- Wiryanto. 2014. Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta: Grasind

INTERNET:

- A. Santoso, H. Nugraha, and A. Budiarmo, 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pdam tirta moedal semarang," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 30-43, Jan. 2013. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1618>. Diakses tanggal 21 agustus 2019
- Koster, Wayan. 2013, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Survei pada PT. Asuransi Akenlife, h@:lh,ww.depdibtos.com. Di akses tanggal 21 Agustus 2019.
- Lilin Watiningsih, 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada CV. Mekar Abadi Wonosobo. *Jurnal Volome1*, Nomor 3 Tahun 2019 <http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/6215>, diakses tanggal 21 Agustus 2019.
- Siahaan, Erwin Esra Edison.2002, Kepuasan Keda dan Produktivitas Karyawan <http://www.yahoo.com>. Diakses tanggal 21 Agustus 2019

Lampiran 1. KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ASN DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN PINRANG

Bapak/Ibu Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ASN DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN PINRANG”, pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

MURSAD MUCHSEN
2017.MM.2.0925

A. Petunjuk Penyelesaian

1. Pilihlah pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu tentang keberadaan sikap dan perilaku Bapak/Ibu alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan yang telah disediakan.

| | | | |
|----|---------------|---------------------|--|
| 1. | Jenis Kelamin | a. Pria | |
| | | b. Wanita | |
| 2. | Usia | a. ≤ 35 Tahun | |
| | | b. 35 – 40 Tahun | |
| | | c. 41 – 45 Tahun | |
| | | d. 46 – 50 Tahun | |
| | | e. ≥ 51 Tahun | |
| 3. | Pendidikan | a. SLTA / Sederajat | |
| | | b. Diploma | |
| | | c. Sarjana | |
| | | d. Pascasarjana | |
| 4. | Masa Kerja | a. < 10 Tahun | |
| | | b. 10 – 15 Tahun | |
| | | c. 16 – 20 Tahun | |
| | | d. > 21 Tahun | |

C. Kuesioner

| NO | DAFTAR PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|------------------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Komunikasi (X ₁) | | | | | | |
| 1 | Pegawai senang dapat menerima informasi dari pegawai lain | | | | | |
| 2 | Pegawai merasa perlu berkomunikasi dengan semua pegawai | | | | | |
| 3 | Pegawai mengetahui saat yang tepat untuk menyampaikan informasi | | | | | |
| 4 | Pegawai dapat membedakan jenis informasi yang harus saya sampaikan kepada pegawai lain | | | | | |

| NO | DAFTAR PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|----------------------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 5 | Keterampilan yang Pegawai miliki membantu Pegawai dalam menyampaikan informasi | | | | | |
| Kompensasi (X ₂) | | | | | | |
| 1 | Besarnya gaji yang Pegawai terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi | | | | | |
| 2 | Organisasi memberikan bonus kepada Pegawai apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan | | | | | |
| 3. | Kompensasi yang diberikan organisasi telah sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku | | | | | |
| 4 | Pegawai puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi | | | | | |
| 5 | Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai | | | | | |
| Disiplin Kerja (X ₃) | | | | | | |
| 1 | Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| 2 | Pegawai patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi | | | | | |
| 3 | Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan | | | | | |
| 4 | Pegawai bersedia menerima sanksi dari atasan apabila saya melanggar disiplin | | | | | |
| 5 | Pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan | | | | | |
| Produktivitas Kerja (Y) | | | | | | |
| 1 | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan. | | | | | |
| 2 | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan. | | | | | |
| 3 | Pegawai selalu tepat waktu datang ke kantor. | | | | | |

| NO | DAFTAR PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 4 | Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. | | | | | |
| 5 | Pegawai harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi | | | | | |

“TERIMA KASIH”

Lampiran 2. TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Komunikasi (X₁)

| No Responden | Item Soal | | | | | Total |
|--------------|-----------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 17 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 8 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 18 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 14 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 18 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 18 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 |
| 19 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 24 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 22 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 30 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |

| No Responden | Item Soal | | | | | Total |
|---------------------|------------------|---|---|---|---|--------------|
| 32 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 17 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 41 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 18 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 43 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 45 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 |
| 51 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 61 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 18 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 63 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 19 |
| 64 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 65 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 67 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |

| No Responden | Item Soal | | | | | Total |
|--------------|-----------|---|---|---|---|-------|
| 69 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 70 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi (X₂)

| No Responden | Item Soal | | | | | Total |
|--------------|-----------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 21 |
| 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 19 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 10 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 13 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 15 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 18 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 21 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 18 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 21 |

| No Responden | Item Soal | | | | | Total |
|--------------|-----------|----------|----------|----------|----------|-------|
| | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 28 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 18 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 30 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 32 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 20 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 36 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 43 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 45 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 19 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 47 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 17 |
| 48 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 51 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 55 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 18 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 57 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 59 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |

| No Responden | Item Soal | | | | | Total |
|--------------|-----------|----------|----------|----------|----------|-------|
| | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | |
| 62 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 18 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 64 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 22 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 69 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 71 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Disiplin kerja (X₃)

| No Responden | Item Soal | | | | | Total |
|--------------|-----------|----------|----------|----------|----------|-------|
| | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 21 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 12 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 19 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 16 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |

| No Responden | Item Soal | | | | | Total |
|-----------------|-----------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 20 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 21 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 18 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 21 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 28 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 18 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 30 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 32 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 20 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 36 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 43 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 45 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 19 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 47 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 17 |
| 48 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 50 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 17 |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |

| No Responden | Item Soal | | | | | Total |
|--------------|-----------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 53 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 55 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| 56 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 58 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 60 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 65 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 20 |
| 66 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 20 |
| 67 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 69 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 20 |
| 70 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 21 |
| 71 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Produktivitas kerja (Y)

| No Responden | Item Soal | | | | | Total |
|--------------|-----------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 21 |
| 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 19 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |

| No Responden | Item Soal | | | | | Total |
|-----------------|-----------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 18 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 19 |
| 19 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 21 |
| 20 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 21 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 24 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 25 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| 26 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 19 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 39 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 40 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 44 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 19 |

| No Responden | Item Soal | | | | | Total |
|-----------------|-----------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 46 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 47 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 48 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 49 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 51 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 60 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 21 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| 65 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| 66 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 |
| 67 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 68 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 69 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 70 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 71 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 |

Lampiran 3. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Uji Frekuensi Variabel

a. Variabel X₁ (Komunikasi)

| Statistics | | | | | | | |
|------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| | | X.1.1 | X.1.2 | X.1.3 | X.1.4 | X.1.5 | X1 |
| N | Valid | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

| X.1.1 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 19 | 26.8 | 26.8 | 26.8 |
| | 4 | 22 | 31.0 | 31.0 | 57.7 |
| | 5 | 30 | 42.3 | 42.3 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X.1.2 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 15 | 21.1 | 21.1 | 21.1 |
| | 4 | 19 | 26.8 | 26.8 | 47.9 |
| | 5 | 37 | 52.1 | 52.1 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X.1.3 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 11 | 15.5 | 15.5 | 15.5 |
| | 4 | 34 | 47.9 | 47.9 | 63.4 |
| | 5 | 26 | 36.6 | 36.6 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X.1.4 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 17 | 23.9 | 23.9 | 23.9 |
| | 4 | 26 | 36.6 | 36.6 | 60.6 |
| | 5 | 28 | 39.4 | 39.4 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X.1.5 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 20 | 28.2 | 28.2 | 28.2 |
| | 4 | 28 | 39.4 | 39.4 | 67.6 |
| | 5 | 23 | 32.4 | 32.4 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X1 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 15 | 5 | 7.0 | 7.0 | 7.0 |
| | 16 | 2 | 2.8 | 2.8 | 9.9 |
| | 17 | 3 | 4.2 | 4.2 | 14.1 |
| | 18 | 4 | 5.6 | 5.6 | 19.7 |
| | 19 | 7 | 9.9 | 9.9 | 29.6 |
| | 20 | 4 | 5.6 | 5.6 | 35.2 |
| | 21 | 10 | 14.1 | 14.1 | 49.3 |
| | 22 | 15 | 21.1 | 21.1 | 70.4 |
| | 23 | 9 | 12.7 | 12.7 | 83.1 |
| | 24 | 8 | 11.3 | 11.3 | 94.4 |
| | 25 | 4 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

b. Variabel X₂ (Kompensasi)

| Statistics | | | | | | | |
|------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| | | X.2.1 | X.2.2 | X.2.3 | X.2.4 | X.2.5 | X2 |
| N | Valid | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

| X.2.1 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 22 | 31.0 | 31.0 | 31.0 |
| | 4 | 23 | 32.4 | 32.4 | 63.4 |
| | 5 | 26 | 36.6 | 36.6 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X.2.2 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 18 | 25.4 | 25.4 | 25.4 |
| | 4 | 18 | 25.4 | 25.4 | 50.7 |
| | 5 | 35 | 49.3 | 49.3 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X.2.3 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 15 | 21.1 | 21.1 | 21.1 |
| | 4 | 28 | 39.4 | 39.4 | 60.6 |
| | 5 | 28 | 39.4 | 39.4 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X.2.4 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 21 | 29.6 | 29.6 | 29.6 |
| | 4 | 21 | 29.6 | 29.6 | 59.2 |
| | 5 | 29 | 40.8 | 40.8 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X.2.5 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 23 | 32.4 | 32.4 | 32.4 |
| | 4 | 24 | 33.8 | 33.8 | 66.2 |
| | 5 | 24 | 33.8 | 33.8 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X2 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 15 | 4 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | 16 | 4 | 5.6 | 5.6 | 11.3 |
| | 17 | 3 | 4.2 | 4.2 | 15.5 |
| | 18 | 8 | 11.3 | 11.3 | 26.8 |
| | 19 | 8 | 11.3 | 11.3 | 38.0 |
| | 20 | 2 | 2.8 | 2.8 | 40.8 |
| | 21 | 12 | 16.9 | 16.9 | 57.7 |
| | 22 | 7 | 9.9 | 9.9 | 67.6 |
| | 23 | 11 | 15.5 | 15.5 | 83.1 |
| | 24 | 7 | 9.9 | 9.9 | 93.0 |
| | 25 | 5 | 7.0 | 7.0 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

c. Variabel X3 (Disiplin Kerja)

| Statistics | | | | | | | |
|------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| | | X.3.1 | X.3.2 | X.3.3 | X.3.4 | X.3.5 | X3 |
| N | Valid | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

| X.3.1 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 18 | 25.4 | 25.4 | 25.4 |
| | 4 | 30 | 42.3 | 42.3 | 67.6 |
| | 5 | 23 | 32.4 | 32.4 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X.3.2 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 11 | 15.5 | 15.5 | 15.5 |
| | 4 | 30 | 42.3 | 42.3 | 57.7 |
| | 5 | 30 | 42.3 | 42.3 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X.3.3 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 12 | 16.9 | 16.9 | 16.9 |
| | 4 | 29 | 40.8 | 40.8 | 57.7 |
| | 5 | 30 | 42.3 | 42.3 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X.3.4 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 20 | 28.2 | 28.2 | 28.2 |
| | 4 | 21 | 29.6 | 29.6 | 57.7 |
| | 5 | 30 | 42.3 | 42.3 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X.3.5 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 19 | 26.8 | 26.8 | 26.8 |
| | 4 | 27 | 38.0 | 38.0 | 64.8 |
| | 5 | 25 | 35.2 | 35.2 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| X3 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 15 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 16 | 1 | 1.4 | 1.4 | 2.8 |
| | 17 | 7 | 9.9 | 9.9 | 12.7 |
| | 18 | 5 | 7.0 | 7.0 | 19.7 |
| | 19 | 7 | 9.9 | 9.9 | 29.6 |
| | 20 | 7 | 9.9 | 9.9 | 39.4 |
| | 21 | 14 | 19.7 | 19.7 | 59.2 |
| | 22 | 11 | 15.5 | 15.5 | 74.6 |
| | 23 | 6 | 8.5 | 8.5 | 83.1 |
| | 24 | 9 | 12.7 | 12.7 | 95.8 |
| | 25 | 3 | 4.2 | 4.2 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

d. Variabel Y (produktivitas Kerja)

| Statistics | | | | | | | |
|------------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y |
| N | Valid | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

| Y.1 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 13 | 18.3 | 18.3 | 18.3 |
| | 4 | 21 | 29.6 | 29.6 | 47.9 |
| | 5 | 37 | 52.1 | 52.1 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| Y.2 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 14 | 19.7 | 19.7 | 19.7 |
| | 4 | 23 | 32.4 | 32.4 | 52.1 |
| | 5 | 34 | 47.9 | 47.9 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| Y.3 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 20 | 28.2 | 28.2 | 28.2 |
| | 4 | 18 | 25.4 | 25.4 | 53.5 |
| | 5 | 33 | 46.5 | 46.5 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| Y.4 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 22 | 31.0 | 31.0 | 31.0 |
| | 4 | 23 | 32.4 | 32.4 | 63.4 |
| | 5 | 26 | 36.6 | 36.6 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| Y.5 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 21 | 29.6 | 29.6 | 29.6 |
| | 4 | 16 | 22.5 | 22.5 | 52.1 |
| | 5 | 34 | 47.9 | 47.9 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

| Y | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 15 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 16 | 4 | 5.6 | 5.6 | 7.0 |
| | 17 | 4 | 5.6 | 5.6 | 12.7 |
| | 18 | 7 | 9.9 | 9.9 | 22.5 |
| | 19 | 6 | 8.5 | 8.5 | 31.0 |
| | 20 | 1 | 1.4 | 1.4 | 32.4 |
| | 21 | 12 | 16.9 | 16.9 | 49.3 |
| | 22 | 11 | 15.5 | 15.5 | 64.8 |
| | 23 | 9 | 12.7 | 12.7 | 77.5 |
| | 24 | 14 | 19.7 | 19.7 | 97.2 |
| | 25 | 2 | 2.8 | 2.8 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas
a. Variabel X1 (Komunikasi)

Correlations

| | | X.1.1 | X.1.2 | X.1.3 | X.1.4 | X.1.5 | X1 |
|-------|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------|
| X.1.1 | Pearson Correlation | 1 | .402** | 0.167 | .316** | .900** | .803** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.001 | 0.164 | 0.007 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X.1.2 | Pearson Correlation | .402** | 1 | .342** | .398** | .388** | .721** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.001 | | 0.004 | 0.001 | 0.001 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X.1.3 | Pearson Correlation | 0.167 | .342** | 1 | 0.148 | .298* | .529** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.164 | 0.004 | | 0.217 | 0.011 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X.1.4 | Pearson Correlation | .316** | .398** | 0.148 | 1 | .337** | .629** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.007 | 0.001 | 0.217 | | 0.004 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X.1.5 | Pearson Correlation | .900** | .388** | .298* | .337** | 1 | .837** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.001 | 0.011 | 0.004 | | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X1 | Pearson Correlation | .803** | .721** | .529** | .629** | .837** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 71 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 71 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.751 | 5 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X.1.1 | 16.72 | 4.634 | 0.647 | 0.654 |
| X.1.2 | 16.56 | 5.049 | 0.527 | 0.702 |
| X.1.3 | 16.66 | 6.056 | 0.310 | 0.771 |
| X.1.4 | 16.72 | 5.491 | 0.404 | 0.746 |
| X.1.5 | 16.83 | 4.600 | 0.711 | 0.631 |

b. Variabel X2 (Kompensasi)

| Correlations | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X.2.1 | X.2.2 | X.2.3 | X.2.4 | X.2.5 | X2 |
| X.2.1 | Pearson Correlation | 1 | .456** | 0.165 | .238* | .970** | .808** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 | 0.169 | 0.045 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X.2.2 | Pearson Correlation | .456** | 1 | 0.222 | .349** | .454** | .710** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | | 0.063 | 0.003 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X.2.3 | Pearson Correlation | 0.165 | 0.222 | 1 | .393** | 0.202 | .548** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.169 | 0.063 | | 0.001 | 0.091 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X.2.4 | Pearson Correlation | .238* | .349** | .393** | 1 | .247* | .634** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.045 | 0.003 | 0.001 | | 0.037 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X.2.5 | Pearson Correlation | .970** | .454** | 0.202 | .247* | 1 | .819** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.091 | 0.037 | | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X2 | Pearson Correlation | .808** | .710** | .548** | .634** | .819** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 71 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 71 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.748 | 5 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X.2.1 | 16.55 | 5.137 | 0.662 | 0.645 |
| X.2.2 | 16.37 | 5.578 | 0.512 | 0.703 |
| X.2.3 | 16.42 | 6.476 | 0.321 | 0.766 |
| X.2.4 | 16.49 | 5.939 | 0.406 | 0.742 |
| X.2.5 | 16.59 | 5.102 | 0.682 | 0.637 |

c. Variabel X3 (Disiplin kerja)

| Correlations | | | | | | | |
|--------------|---------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | | X.3.1 | X.3.2 | X.3.3 | X.3.4 | X.3.5 | X3 |
| X.3.1 | Pearson Correlation | 1 | 0.201 | 0.044 | .254* | .846** | .747** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.094 | 0.713 | 0.032 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X.3.2 | Pearson Correlation | 0.201 | 1 | 0.087 | .391** | 0.187 | .578** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.094 | | 0.472 | 0.001 | 0.118 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X.3.3 | Pearson Correlation | 0.044 | 0.087 | 1 | 0.175 | 0.037 | .412** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.713 | 0.472 | | 0.144 | 0.762 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |

| Correlations | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X.3.1 | X.3.2 | X.3.3 | X.3.4 | X.3.5 | X3 |
| X.3.4 | Pearson Correlation | .254* | .391** | 0.175 | 1 | .264* | .675** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.032 | 0.001 | 0.144 | | 0.026 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X.3.5 | Pearson Correlation | .846** | 0.187 | 0.037 | .264* | 1 | .745** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.118 | 0.762 | 0.026 | | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X3 | Pearson Correlation | .747** | .578** | .412** | .675** | .745** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 71 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 71 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.629 | 5 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X.3.1 | 16.75 | 3.735 | 0.546 | 0.490 |
| X.3.2 | 16.55 | 4.423 | 0.328 | 0.600 |
| X.3.3 | 16.56 | 4.992 | 0.121 | 0.690 |
| X.3.4 | 16.68 | 3.879 | 0.411 | 0.560 |
| X.3.5 | 16.73 | 3.685 | 0.534 | 0.493 |

d. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

| Correlations | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | 0.196 | .361** | 0.193 | .418** | .661** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.102 | 0.002 | 0.106 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| Y.2 | Pearson Correlation | 0.196 | 1 | 0.072 | 0.153 | 0.007 | .423** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.102 | | 0.550 | 0.203 | 0.953 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .361** | 0.072 | 1 | .371** | .768** | .813** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.002 | 0.550 | | 0.001 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| Y.4 | Pearson Correlation | 0.193 | 0.153 | .371** | 1 | 0.145 | .579** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.106 | 0.203 | 0.001 | | 0.228 | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .418** | 0.007 | .768** | 0.145 | 1 | .742** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.953 | 0.000 | 0.228 | | 0.000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| Y | Pearson Correlation | .661** | .423** | .813** | .579** | .742** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 71 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 71 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.653 | 5 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y.1 | 16.70 | 4.926 | 0.442 | 0.586 |
| Y.2 | 16.76 | 5.899 | 0.142 | 0.710 |
| Y.3 | 16.86 | 4.094 | 0.646 | 0.474 |
| Y.4 | 16.99 | 5.186 | 0.312 | 0.645 |
| Y.5 | 16.86 | 4.380 | 0.526 | 0.539 |

Lampiran 5. Analisis Regresi X1, X2, X3, Y

Uji Regresi

| Variables Entered/Removed ^a | | | |
|--|-------------------------|-------------------|--------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | X3, X1, X2 ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .706 ^a | 0.498 | 0.476 | 1.921 | 1.806 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 245.573 | 3 | 81.858 | 22.177 | .000 ^b |
| | Residual | 247.300 | 67 | 3.691 | | |
| | Total | 492.873 | 70 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.785 | 2.591 | | 0.303 | 0.763 |
| | X1 | 0.178 | 0.086 | 0.184 | 2.055 | 0.044 |
| | X2 | 0.228 | 0.083 | 0.247 | 2.748 | 0.008 |
| | X3 | 0.570 | 0.101 | 0.523 | 5.656 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Y

Uji Multikolinearitas

| Collinearity Diagnostics ^a | | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|-----------------|----------------------|------|------|------|------|
| Model | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | | |
| | | | (Constant) | X1 | X2 | X3 | |
| 1 | 1 | 3.968 | 1.000 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 2 | 0.016 | 15.885 | 0.00 | 0.43 | 0.63 | 0.00 |
| | 3 | 0.010 | 19.683 | 0.01 | 0.39 | 0.26 | 0.67 |
| | 4 | 0.006 | 26.289 | 0.99 | 0.18 | 0.12 | 0.33 |

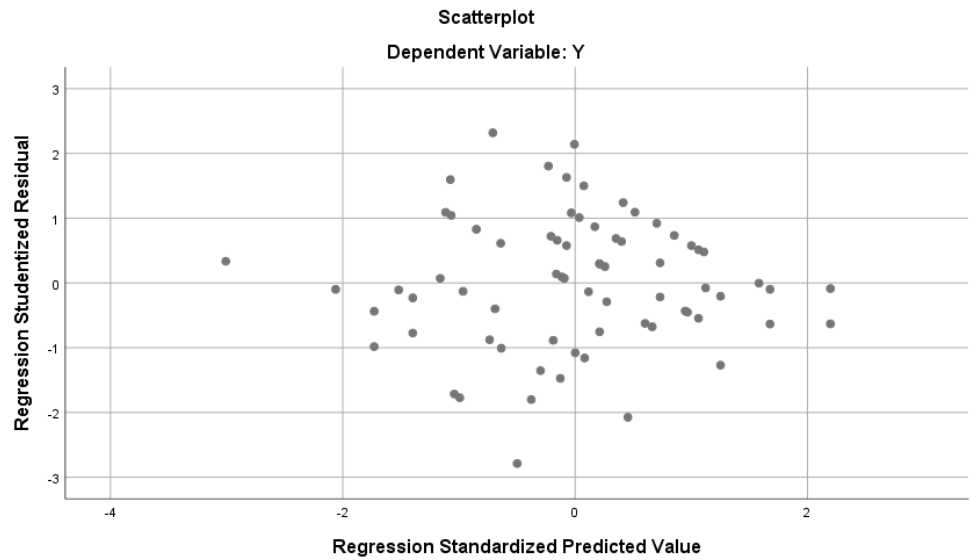
a. Dependent Variable: Y

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 0.785 | 2.591 | | 0.303 | 0.763 | | |
| | Komunikasi (X1) | 0.178 | 0.086 | 0.184 | 2.055 | 0.044 | 0.930 | 1.075 |
| | Kompensasi (X2) | 0.228 | 0.083 | 0.247 | 2.748 | 0.008 | 0.926 | 1.080 |
| | Disiplin Kerja (X3) | 0.570 | 0.101 | 0.523 | 5.656 | 0.000 | 0.877 | 1.140 |

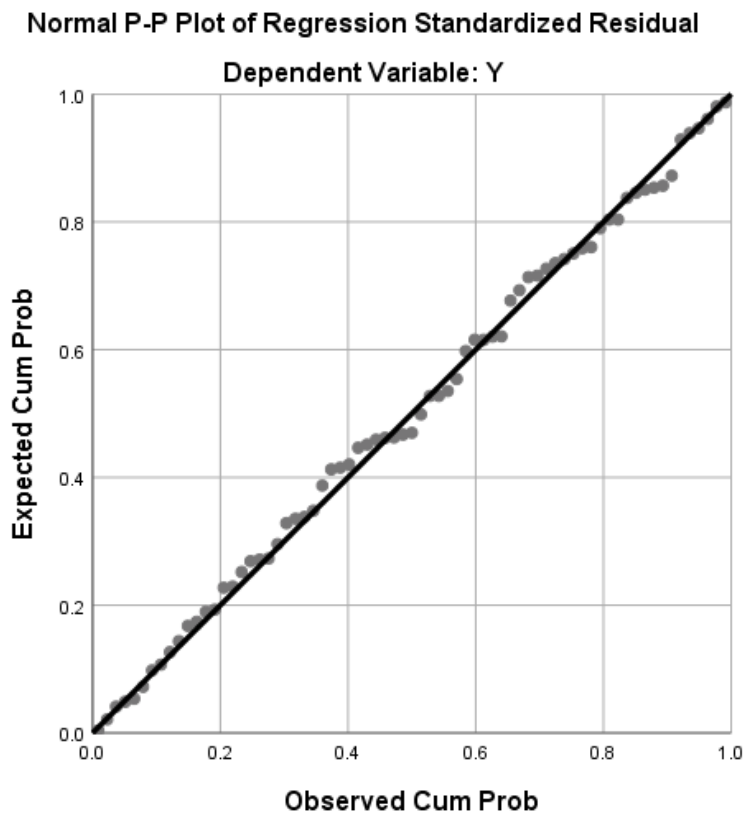
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Charts

Uji Heterokedastisitas

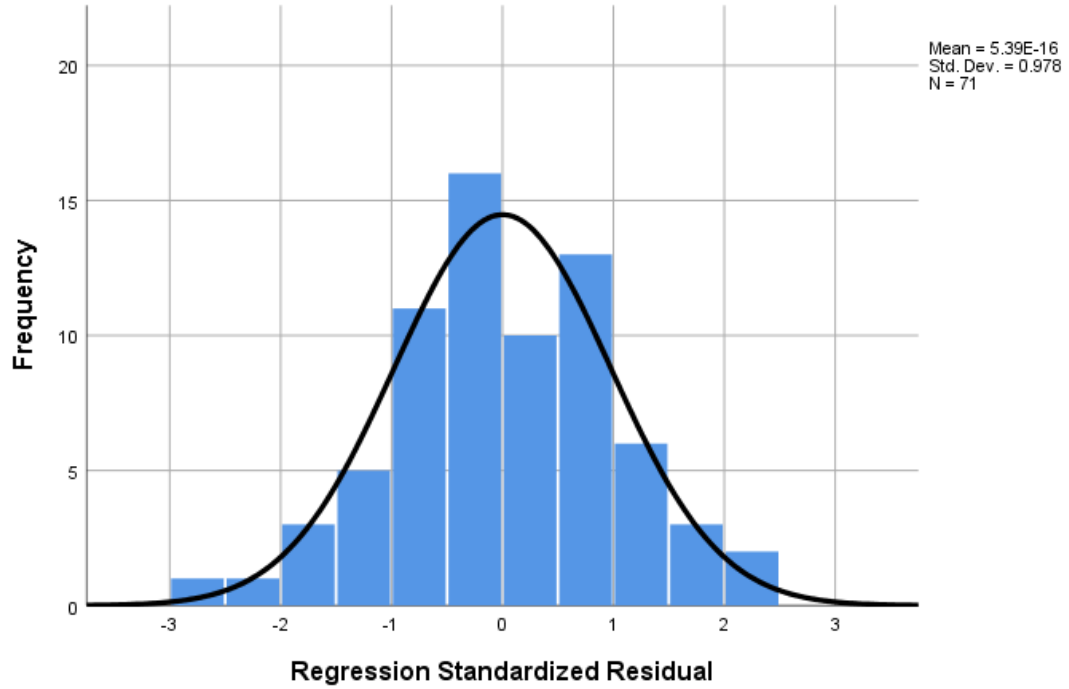


Uji Normalitas (P-Plot)



Histogram

Dependent Variable: Y



BIODATA PENULIS



Nama : Mursad Muchsen
Tempat/Tanggal lahir : Pinrang, 21 Juli 1979
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Pettanarajeng No. 17 Kab. Pinrang,
Provinsi Sulawesi Selatan

Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri Inpres Bertingkat Pinrang : 1985 – 1991
2. SMP Negeri 1 Pinrang : 1991 – 1994
3. SMU Negeri 1 Pinrang : 1994 – 1997
4. Diploma 3 Teknisi Usaha Ternak Perah, Ilmu
Produksi Ternak, Fakultas Peternakan, IPB : 1997 – 2000
5. Sarjana S1 Program Studi Ekstensi Manajemen Agribisnis : 2001 - 2007
Departemen Ilmu-Ilmu Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor (IPB)

Riwayat Pekerjaan :

1. UPTD PSDA Sawitto, Dinas PSDA Kab. Pinrang : 2005 – 2010
2. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Pinrang : 2010 – 2018
3. Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Pinrang : 2018-Sekarang