

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL BOROBUDUR JAKARTA

Al Agus Kristiadi
STIE Pariwisata Internasional

Diah Pratiwi
STIE Pariwisata Internasional

ABSTRACT

Purpose- *This study aim is to determine the communication and compensation effect partially or simultaneously to work productivity at Borobudur Jakarta hotel.*

Design/methodology/approach- *The population in this study are employees at Borobudur Jakarta Hotel. the samples used in this study as many as 105 people. The sampling technique used was non probability sampling. Methods of data analysis used in this study is to test the validity, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test and linearity test). While testing the hypothesis includes the F-test, t test and partial correlation analysis and the coefficient of determination (R^2).*

Findings- *From the analysis it can be seen that communication variable, direct compensation variable, indirect compensation variable has an influence on the work productivity either partially or simultaneously.*

Keywords: *communication, direct compensation, indirect compensation, work productivity.*

Latar Belakang

Pengembangan pariwisata sebagai suatu industri merupakan hal penting bagi beberapa negara di dunia seperti halnya Indonesia. Salah satunya adalah Indonesia membangun hotel-hotel yang berdiri di setiap kota. Berkaitan dengan meningkatnya kebutuhan wisatawan di Jakarta terhadap hotel, persaingan hotel-hotel di Jakarta ditunjukkan dengan adanya mutu pelayanan yang ditawarkan dari setiap manajemen hotel. Mulai dari fasilitas hotel, keadaan kamar, harga sewa kamar dan bagaimana pihak hotel melayani setiap konsumen.

Komunikasi sangatlah penting bagi karyawan untuk memberi pelayanan terhadap tamu di hotel. Komunikasi secara etimologis atau menurut asal katanya, istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* dan pendekatan ini bersumber pada *communis*. Arti kata *communis* disini adalah sama, dalam arti kata sama makna, yaitu sama makna mengenai suatu hal. Komunikasi berlangsung apabila

antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan [1]. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa, jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya, maka komunikasi berlangsung. Dengan demikian hubungan antara mereka itu bersifat komunikatif. Sebaliknya jika ia tidak mengerti, komunikasi tidak akan berlangsung. Dengan demikian hubungan antara orang-orang tersebut dikomunikatif.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui

secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual [2]. Dalam rangka peningkatan produktivitas yang diinginkan, seorang pimpinan melakukan komunikasi mengenai target-target kerja yang ingin dicapai. Ketika karyawan mengalami kesulitan dan membutuhkan petunjuk dari atasan, karyawan juga melakukan komunikasi dengan atasannya. Semua komunikasi dalam pelaksanaan kerja ini ditunjukkan agar produktivitas yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Selain itu, setiap karyawan di Hotel juga berhak untuk mendapatkan pendapatan dari hasil kinerja sendiri yang biasa disebut dengan kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan

memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung [3].

Setiap perusahaan tentunya selalu berkeinginan tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi, dan pengertian dari Produktivitas dari karyawan tersebut adalah kemampuan seorang karyawan dalam melakukan

aktivitas kerjanya serta dapat mencapai target kuantitas atau lebih dari kuantitas yang ditargetkan. Menurut Klinger dan Nanbaldian dalam Gomes [4] menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Hotel Borobudur Jakarta adalah hotel berbintang lima. Hotel Borobudur Jakarta berlokasi di Jalan Lapangan Banteng Selatan, No.1, Jakarta, Indonesia. Terletak di pusat Jakarta, dekat dengan kawasan bisnis, pusat perbelanjaan dan kantor-kantor pemerintah. Dan dengan taman tropis seluas 23 hektar, Hotel Borobudur Jakarta yang terletak dengan ideal di pusat kota Jakarta ini memiliki Fasilitas Rekreasi yang luas dan 695 kamar tamu termasuk 4 *superior floors*, 3 *Premier Deluxe floors*, 2 *executive floors*, 2 *Presidential Suites* dan 80 *Garden Wing Suites*, yang setiap kamar tamu dilengkapi dengan semua fasilitas baik untuk liburan dan pelancong bisnis. Hotel Borobudur Jakarta memiliki karyawan yang mengutamakan pelayanan dalam prioritas tertinggi. Hotel Borobudur Jakarta memiliki karyawan yang memiliki tanggung jawab atas kebersihan, kerapian, dan kenyamanan kamar (*guest room*), ruangan umum, restoran, bar, outlet lainnya.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi langsung terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Kompensasi langsung dan

Kompensasi tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Komunikasi

Menurut Rudy [5] komunikasi adalah proses penyampaian informasi-informasi, pesan-pesan, gagasan-gagasan atau pengertian-pengertian, dengan menggunakan lambang-lambang yang mengandung arti atau makna, baik secara verbal maupun non-verbal dari seseorang atau sekelompok orang kepada seseorang atau sekelompok orang lainnya dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian dan kesepakatan bersama. Tujuan utama komunikasi adalah untuk tercapainya saling pengertian (*mutual understanding*), pemahaman bersama (*common understanding*), atau kesepakatan timbal balik (*mutual agreement*).

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Orang yang komunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan. Meskipun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi secara baik [6]. Menurut Cooley dalam Feriyanto dan Triana [7] komunikasi berarti suatu mekanisme hubungan antar manusia dilakukan dengan mengartikan simbol secara lisan dan membacanya melalui ruang dan menyimpan dalam waktu.

Bentuk, Ruang Lingkup dan Jenis Komunikasi

Menurut Rudy [5] komunikasi berdasarkan bentuknya di bagi menjadi tiga bentuk, yaitu : komunikasi lisan, komunikasi tertulis, komunikasi dengan menggunakan isyarat (simbol atau lambang, gerakan tubuh, kode morse, bunyi, warna dan sebagainya). Sedangkan berdasarkan ruang lingkungannya komunikasi terdiri atas dua macam komunikasi, yaitu :

1. Komunikasi Internal. Dalam lingkungan sendiri, rumah tangga, kantor, lembaga, organisasi, perusahaan.
2. Komunikasi eksternal. Dengan pihak lain atau luar atau khalayak publik dan juga kolega.

Dan komunikasi berdasarkan jenis komunikasi terdiri atas tiga bagian komunikasi yang sangat berkaitan, yaitu: komunikasi interpersonal (antarpribadi), komunikasi kelompok (organisasional), komunikasi massa.

Hambatan - Hambatan Dalam Komunikasi

Menurut Robbins dan Coulter [8] ada beberapa hambatan yang sering terjadi dalam melakukan komunikasi, yaitu :

- a) Penyaringan (filter), adalah manipulasi informasi yang disengaja untuk membuatnya terlihat lebih baik untuk penerima
- b) Emosi, apa yang dirasakan penerima ketika ia menerima sebuah pesan akan mempengaruhi penafsirannya. Emosi yang ekstern kemungkinan besar akan menghambat komunikasi yang efektif
- c) Informasi yang berlebihan, merupakan suatu situasi dimana informasi melebihi kapasitas pengolahan seseorang
- d) Sikap defensif, ketika seseorang merasa terancam ia cenderung bereaksi dengan cara yang menghambat komunikasi yang efektif dan mengurangi upaya untuk mencapai pengertian.

- e) Bahasa, kata-kata memiliki arti berbeda bagi orang yang berkomunikasi dengan berbeda orang. Umur, pendidikan, dan latar belakang budaya merupakan tiga variabel yang paling jelas mempengaruhi bahasa yang digunakan seseorang dalam berkomunikasi.
- f) Budaya nasional, perbedaan komunikasi dapat timbul akibat budaya nasional seperti halnya perbedaan bahasa, adat dan tradisi.

Indikator-indikator Komunikasi

Menurut Robbins dan Coulter [8] ada beberapa arah aliran komunikasi yang sering di jadikan sebagai indikator komunikasi, yaitu :

1. Komunikasi ke bawah: yaitu komunikasi yang mengalir dari seorang manajer kepada para keryawan. Komunikasi ini digunakan untuk mmemberikan informasi, arahan, koordinasi dan mengevaluasi para karyawan.
2. Komunikasi ke atas : adalah komunikasi yang mengalir dari para karyawan kepada manajer. Hal ini membuat para manajer menyadari apa yang dirasakan oleh para karyawan terhadap perkejaannya, terhadap rekan kerjanya, dan terhadap organisasi secara keseluruhan.
3. Komunikasi ke samping: adalah komunikasi yang terjadi antara para karyawan pada tingkatan organisasi yang sama.
4. Komunikasi Diagonal: adalah Komunikasi yang melintasi wilayah kerja dan tingkatan organisasi.

Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan [9]. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka

berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja [10].

Menurut Kasmir [11] Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Dasar penentuan jenis besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja, atau lamanya bekerja. Sedangkan menurut Nitisemito [12] kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu.

Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung terdiri dari :
 - a) Gaji, adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan

- pekerjaan yang menjadi tenggung jawabnya.
- b) Upah, adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
 - c) Insentif, adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. [13]
2. Kompensasi Tidak Langsung. Menurut Nawawi dalam Badriyah [14] Kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jauh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah disepakati sebelumnya [15]. Kompensasi tidak langsung terdiri dari :
- a) Jaminan social. Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap pegawai dapat memperolehnya sama rata dan otomatis [16].
 - b) Pengobatan. Kebanyakan perusahaan besar menyediakan pelayanan pengobatan secara langsung kepada karyawannya. Perusahaan menyediakan poliklinik untuk menangani kesehatan fisik dan mental para karyawannya [15].
 - c) Asuransi. Asuransi merupakan pengganti atas kerugian atau potensi kerugian yang mungkin akan diderita oleh pegawai di masa yang akan datang [16].
 - d) Liburan
 - e) Pensiun. Setelah bertahun-tahun para karyawan menjalankan tugasnya,

sesuai dengan ketentuan perundang-undangan seorang karyawan akan mengalami masa pensiun [15].

- f) Berbagai tunjangan. Tunjangan adalah kompensasi keuangan dan bukan keuangan yang diterima karyawan secara tidak langsung untuk berkelanjutan pekerjaan mereka pada perusahaan tempatnya bekerja [15].

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi Produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan).

Faktor - faktor Determinan Produktivitas

Menurut Gomes [4] banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam diri karyawan atau pekerjaannya, faktor tersebut adalah sebagai berikut : *Knowledge, Skills, Abilities, Attitudes, Behaviors*. Dari para pekerja yang ada didalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno [17] dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu :

- 1) Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk

meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Pengembangan diri mutlak dilakukan.

- 5) Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- 6) Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

| | | |
|----|---------|---|
| 1. | Penulis | Vicky Frestiani Dewi [18] |
| | Judul | Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai |
| | Metode | Regresi Linear Berganda |
| | Hasil | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama dan parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai. |
| 2. | Penulis | Rahmadana Safitri [19] |
| | Judul | Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan |
| | Metode | Regresi Linear Berganda |
| | Hasil | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial maupun simultan. |
| 3. | Penulis | Dimas Okta Ardiansyah [20] |
| | Judul | Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan |
| | Metode | Regresi Linear Berganda |
| | Hasil | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan. |
| 4. | Penulis | Yusritha Labudo [22] |
| | Judul | Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan |
| | Metode | Regresi Linear Berganda |
| | Hasil | Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja |

Hipotesis

1. Ada pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta
2. Ada pengaruh Kompensasi langsung terhadap Produktivitas kerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta
3. Ada pengaruh Kompensasi tidak langsung terhadap Produktivitas kerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta.

4. Ada pengaruh Kompensasi langsung dan tidak langsung serta Komunikasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. r hitung diperoleh dari hasil output, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel (0,444) yang didapat dari acuan baku buku statistik. Karena sampel yang diambil untuk melakukan uji validitas pada penelitian ini di setiap variabelnya adalah sebanyak 20 sampel dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05). Sebuah instrumen dikatakan valid jika r hitung yang didapat $>$ dari r tabel, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid. Sebuah instrumen dikatakan valid jika r hitung yang didapat $>$ dari r tabel, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Responden uji coba digunakan 20 sampel. Perhitungan nilai r hitung diperoleh dari hasil output menggunakan bantuan *software* SPSS pengujian validitas selengkapannya dapat dilihat di tabel yang ada pada lampiran. Berdasarkan hasil olahan data uji validitas dapat dilihat bahwa semua item yang diajukan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,444). Berikut adalah hasil uji validitas dengan sampel sebanyak 20.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | Tidak Valid | Valid |
|---------------------------|------------|-------------|-------|
| Komunikasi | 6 | 0 | 6 |
| Kompensasi langsung | 4 | 0 | 4 |
| Kompensasi tidak langsung | 8 | 0 | 8 |
| Produktivitas kerja | 8 | 0 | 8 |

Sumber: Data Primer Yang telah Diolah, 2018

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Hasil pengujian suatu kuesioner yang ada pada lampiran untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Hasil |
|---------------------------|------------------|----------|
| Komunikasi | 0.773 | Reliabel |
| Kompensasi langsung | 0.804 | Reliabel |
| Kompensasi Tidak langsung | 0,781 | Reliabel |
| Produktivitas kerja | 0,769 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Yang telah Diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha $>$ 0,6 tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini $>$ 0,6. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji Normalitas Data

**Tabel 4 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

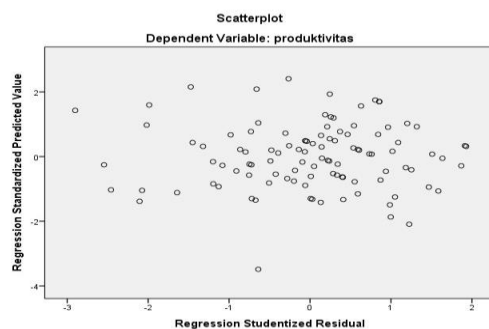
| | | Unstandardized Predicted Value |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 105 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 32,7428571 |
| | Std. Deviation | 2,89769683 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,046 |
| | Positive | 0,046 |
| | Negative | -0,040 |
| Test Statistic | | 0,046 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pada tabel 5.11 uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 24.

Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) diperoleh untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnof*, di dapatkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi pada hasil pengujian di atas adalah 0,200 yang mana nilai signifikansi $> 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan atas pengujian di atas bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau

independent variable. dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebasek sama dengan nol.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

| Coefficients | | |
|-------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| Komunikasi | 0.805 | 1.242 |
| Kompensasi | 0,615 | 1.627 |
| Langsung | | |
| Kompensasi tdk langsung | 0,564 | 1.774 |

Sumber: SPSS 24 for windows (diolah penulis, 2018)

Tabel di atas menjelaskan uji multikolinearitas dari penelitian ini, Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Toleransi lebih dari 0,1 untuk kedua variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas disalah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Jika Sig. atau signifikansi pada *Linearity* $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antarvariabel.

Tabel 6 Uji Linearitas berdasarkan deviation from Linearity

| | | ANOVA Table | | | | |
|---|-----------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Produktivitas *Komunikasi | Linearity | 639,634 | 1 | 639,634 | 63,961 | 0,000 |
| Produktivitas * Kompensasi Langsung | Linearity | 470,764 | 1 | 470,764 | 38,005 | 0,000 |
| Produktivitas * Kompensasi tidak langsung | Linearity | 507,886 | 1 | 507,886 | 52,007 | 0,000 |

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dengan bantuan software SPSS versi 24 dapat diketahui bahwa nilai signifikan X_1 (Komunikasi) pada linearity sebesar (0,000), nilai signifikan X_2 (Kompensasi Langsung) pada linearity sebesar (0,000), dan signifikan X_3 (Kompensasi Tidak Langsung) pada linearity sebesar (0,000). Karena signifikansi $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel Komunikasi, Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linearitasnya terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 24, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel Komunikasi, variabel Kompensasi Langsung dan variabel Kompensasi Tidak Langsung dengan Produktivitas kerja disajikan pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7 Model regresi linear berganda

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta |
|---------------------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | |
| (Constant) | 3.269 | 2.887 | |
| komunikasi | 0.729 | 0.124 | 0.447 |
| Kompensasi Langsung | 0.391 | 0.132 | 0.258 |
| Kompensasi Tidak Langsung | 0.197 | 0.089 | 0.201 |

Sumber: SPSS24forwindows(diolah penulis, 2018)

Dari tabel diatas dapat ditemukan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 3,269 + 0,729X_1 + 0,391X_2 + 0,197X_3$$

1. Nilai konstanta = 3,269 memberikan arti bahwa Produktivitas Kerja akan bernilai 3,269 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0
2. Nilai Komunikasi sebesar 0,729 memberikan arti bahwa jika terjadi peningkatan Komunikasi sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,729
3. Nilai Kompensasi Langsung sebesar 0,391 memberikan arti bahwa jika terjadi

kenaikan Kompensasi Langsung sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,391

4. Nilai Kompensasi Tidak Langsung sebesar 0,197 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan Kompensasi Tidak Langsung sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,197

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa Komunikasi berbanding lurus dengan Produktivitas kerja, Kompensasi langsung berbanding lurus dengan Produktivitas kerja, Kompensasi

tidak langsung berbanding lurus dengan Produktivitas kerja.

Uji F

Uji F adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama (simultan) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui

apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Produktivitas kerja di Hotel Borobudur Jakarta, maka perlu menggunakan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 8 Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 873,251 | 3 | 291,084 | 37,557 | ,000 ^b |
| Residual | 782,806 | 101 | 7,751 | | |
| Total | 1656,057 | 104 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi Langsung, Kompensasi Tdk Langsung

Sumber: SPSS 24 for windows (diolah penulis, 2018)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel komunikasi, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian Sutriani [21] bahwa variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Di Hotel Borobudur Jakarta, karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaannya dengan berkomunikasi antar bidang dan menerapkan sistem kompensasi langsung dengan memberikan gaji yang sesuai dengan posisi pekerjaan karyawan di setiap bulan dan sistem kompensasi tidak langsung dengan memberikan asuransi BPJS, Tunjangan Hari Raya, serta dana pensiun.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel

independen (Komunikasi, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

Tabel 9 Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------|-------|
| Model | T | Sig. |
| (Constant) | 1,132 | 0,260 |
| Komunikasi | 5,868 | 0,000 |
| Kompensasi langsung | 2,961 | 0,004 |
| Kompensasi tidak langsung | 2,210 | 0,029 |

Kriteria pengambilan keputusannya adalah H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $\alpha > 5\%$. H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $\alpha < 5\%$.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut :

- Hasil uji t untuk variabel X_1 (Komunikasi) diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka

hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah [20] berdasarkan nilai signifikansi t variabel komunikasi dapat nilai signifikansinya adalah 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ravianto dalam Sutrisno [17] mengemukakan produktivitas pada dasarnya 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. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini dan dengan demikian berarti bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Di Hotel Borobudur Jakarta dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahannya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan karyawannya dan meningkatkan gairah kerja karyawan yang tentunya berpengaruh pada karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan serta produktivitas kerjanya. Pada saat *briefing* atau *meeting* pagi yang merupakan aktifitas rutin sebelum pelaksanaan kerja dimulai, karyawan dapat menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi pada hari sebelumnya dan atasan (manajer) dalam hal ini akan memberikan solusi dengan cara mendengarkan pendapat dari karyawan terlebih dahulu sebelum keputusan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi diambil.

- Hasil uji t untuk variabel X_2 (Kompensasi langsung) diperoleh nilai signifikansi 0,004 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,004 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1

diterima. Dengan demikian maka hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri [19] nilai signifikansi t variabel Kompensasi Langsung terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0,000 sehingga terbukti variabel kompensasi langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Menurut Suparyadi [13] kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian berarti bahwa kerja produktif memerlukan sebuah kompensasi seperti gaji yang sesuai posisi pekerjaan yang mampu mengembangkan kelancaran penyelesaian pekerjaan setiap karyawan sehingga dapat dikatakan kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Di Hotel Borobudur Jakarta dengan adanya setiap karyawan menerima kompensasi langsung seperti gaji yang di dapatkan sesuai posisi pekerjaan dapat berpengaruh pada karyawan dalam melakukan kegiatan kerjanya masing-masing sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

- Hasil uji t untuk variabel X_3 (Kompensasi Tidak Langsung) diperoleh nilai signifikansi 0,029 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,029 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis ketiga diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi [18] Nilai signifikansi t variabel Kompensasi Tidak Langsung terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan sebesar 0,000 sehingga terbukti variabel kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Menurut Badriyah [14] kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian berarti pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan

memberikan manfaat baik bagi perusahaan manapun bagi karyawan sehingga dapat dikatakan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Di Hotel Borobudur Jakarta dengan adanya asuransi, BPJS, Tunjangan hari raya, dan dana pensiun membuat karyawan lebih nyaman dan lebih semangat akan pekerjaan setiap karyawan.

Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

| Variabel | Parsial | Kategori | Koefisien Determinasi (%) | Rtabel | Kesimpulan |
|---------------------------|---------|----------|---------------------------|--------|------------|
| Komunikasi | 0,504 | Sedang | 25,43 | 0,191 | Nyata |
| Kompensasi Langsung | 0,283 | Lemah | 7,99 | 0,191 | Nyata |
| Kompensasi Tidak langsung | 0,215 | Lemah | 4,61 | 0,191 | Nyata |
| Simultan | 0,726 | Kuat | 52,71 | 0,191 | Nyata |

Sumber : SPSS 24for windows (diolah penulis, 2018)

Berdasarkan hasil analisis tabel 10 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel Komunikasi dengan Produktivitas kerja adalah 0.504, artinya ada hubungan yang nyata tetapi kategori sedang antara variabel komunikasi dengan Produktivitas Kerja secara parsial karena tidak sering dari sebagian karyawan yang melakukan komunikasi antar rekan beda bidang. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika komunikasi karyawan meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel komunikasi sebesar 25,43% memberi arti bahwa kemampuan variabel Komunikasi menjelaskan keragaman dari Produktivitas kerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta secara parsial adalah 25,43%. Hasil ini sesuai dengan pendapat Rudy [5] komunikasi adalah proses penyampaian informasi-informasi, pesan-pesan, gagasan-gagasan atau pengertian-pengertian, dengan

menggunakan lambang-lambang yang mengandung arti atau makna, baik secara verbal maupun non-verbal dari seseorang atau sekelompok orang kepada seseorang atau sekelompok orang lainnya dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian dan kesepakatan bersama. Tujuan utama komunikasi adalah untuk tercapainya saling pengertian (*mutual understanding*), pemahaman bersama (*common understanding*), atau kesepakatan timbal balik (*mutual agreement*). Di Hotel Borobudur pemberian arahan diberikan secara rutin pada saat *briefing* pagi sebelum pekerjaan dimulai.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kompensasi Langsung dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,283 artinya ada hubungan yang nyata dan masuk dalam kategori lemah. Nilai koefisien determinasi variabel Kompensasi Langsung dengan produktivitas kerja adalah sebesar 7,99% dapat diartikan adanya kompensasi langsung karyawan yang didapatkan dari Produktivitas kerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta secara parsial adalah 7,99%. Hasil ini sesuai

dengan pendapat Suparyadi [13] mengatakan kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti bahwa kompensasi langsung yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kegiatan kerja seorang karyawan, yang tentunya akan berdampak pada produktivitas karyawan tersebut. Di Hotel Borobudur Jakarta memiliki korelasi lemah karena pemberian uang lembur belum setara dengan jam kerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kompensasi Tidak Langsung dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,215 artinya ada hubungan yang nyata dan masuk dalam kategori lemah. Nilai koefisien determinasi variabel Kompensasi Tidak Langsung dengan produktivitas kerja adalah sebesar 4,61% dapat diartikan adanya kompensasi tidak langsung karyawan yang didapatkan dari Produktivitas kerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta secara parsial adalah 4,61%. Hasil ini sesuai dengan pendapat Bangun [15] bahwa kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jauh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah disepakati sebelumnya. Hal ini berarti bahwa kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi kenyamanan atas pekerjaan karyawan yang akan berdampak pada produktivitas karyawan tersebut. Di Hotel Borobudur Jakarta memiliki korelasi lemah terhadap kompensasi tidak langsung karena responden merasa tidak mudah menggunakan asuransi kesehatan yang didapat dari hotel.

Selanjutnya dari tabel 10 memberikan informasi nilai koefisien korelasi secara simultan (bersamaan) adalah 0,726 artinya ada hubungan yang nyata dengan kategori sangat kuat antara variabel Komunikasi, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi

Tidak Langsung terhadap Produktivitas kerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta. Kemampuan ketiga variabel independen (Komunikasi, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung) dalam menjelaskan keragaman variabel dependen (produktivitas kerja) adalah 52,71%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel bebas (Komunikasi, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 52,71% variasi variabel dependen (Produktivitas Kerja). Sedangkan sisanya 47,29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini antara lain kedisiplinan, motivasi kerja, karakteristik kerja dan lain-lain. Hasil ini sesuai dengan pendapat Ravianto dalam Sutrisno [17] produktivitas adalah ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Produktivitas kerja karyawan juga dapat di tingkatkan dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, atau sesama rekan kerja dalam satu bidang yang sama atau pun beda dan juga dapat dipengaruhi dengan pendapatan kompensasi yang diterima karyawan sesuai posisi kerjanya dari perusahaan. Hal ini berarti bahwa faktor komunikasi, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan korelasi sedang, kemampuan variabel

menjelaskan produktivitas kerja sebesar 25,43%

2. Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan korelasi lemah, kemampuan variabel menjelaskan produktivitas kerja sebesar 7,99%
3. Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan korelasi lemah, kemampuan variabel menjelaskan produktivitas kerja sebesar 4,61%
4. Komunikasi, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan korelasi kuat, Kemampuan variabel komunikasi, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung menjelaskan produktivitas kerja sebesar 52,71%, Sedangkan sisanya 47,29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini antara lain kedisiplinan, motivasi kerja, karakteristik kerja dan lainlain

Saran

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan sesuai dengan hasil angket yang saya teliti, sebaiknya pimpinan Hotel Borobudur Jakarta meningkatkan uang lembur yang lebih sesuai dengan jam *overtime* kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lain seperti kedisiplinan, motivasi kerja, karakteristik kerja dan sebagainya yang mungkin dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dari tahun ke tahun.

Daftar Pustaka

- [1.] A.W. Widjaja. 2000. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2.] Wiryanto. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta. PT. Grasindo.
- [3.] Husein Umar. 2001. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- [4.] Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- [5.] Rudy, May. 2005. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat Internasional*. Bandung: Refika Aditama.
- [6.] Usman, Husaini. 2016. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7.] Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen Mediatara.
- [8.] Robbins, P. Stephen dan Coulter, Marry. 2016. *Manajemen Edisi Ketiga Belas Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- [9.] Suwatno dan Priansa, Donni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- [10.] Edison, Emron. Dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [11.] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

- [12.] Nitisemito, Alex .S. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [13.] Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- [14.] Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- [15.] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- [16.] Sinambela, Poltak. Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [17.] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [18.] Dewi, Vicky Frestiani. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan UMKM Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol:2 No:2
- [19.] Safitri, Rahmadana. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol: 3 No: 3
- [20.] Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal bisnis dan Manajemen*. Vol: 3 No: 1.
- [21.] Sutriani, dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Afiat Kabupaten Maros. *Jurnal Riset Unibos Makasar*. Vol. 3 No. 7.
- [22.] Labudo, Yusritha. 2013. Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 55-62.