

## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PTDI-STTD KABUPATEN BEKASI DIVISI FUNGSIONAL UMUM

WENDY HIDAYATULLOH  
DENTA FELLI ANANDA

STIE Trisakti, Jl. Raya Siliwangi No.39. Sepanjang jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bekasi  
denta@stietrisakti.ac.id

**Abstract:** *This research was conducted to find out the influence of Compensation, Motivation, and Communication on the Performance of PTDI-STTD Employees, Bekasi District, General Functional Division. This research uses quantitative research methods with a causality approach. The study used saturated sampling. The respondents used were as many as 80 employees of PTDI-STTD general functional division. In this study conducted the dissemination of questionnaires. The result of this study is that the variable Compensation and motivation individually do not have a significant influence on employee performance while communication has a significant influence on employee performance*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Communication and Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PTDI-STTD Kab. Bekasi Divisi Fungsional Umum. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Penelitian menggunakan sampling jenuh. Responden yang digunakan sebanyak 80 orang pegawai PTDI-STTD divisi fungsional umum. Dalam penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah variabel Kompensasi dan motivasi secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

**Kata kunci:** Kompensasi, Motivasi, Komunikasi dan Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Menejemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari khusus hubungan antara manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia membutuhkan perhatian agar para pegawainya bisa mencapai kebutuhan dan tujuan organisasi di mana sumber daya manusia itu berada, karena menejemen sumber daya manusia berperan sangat penting untuk mengatur strategi yang dibutuhkan organisasi agar pegawai melakukan kinerjanya dengan baik dan bisa mencapai tujuan utama perusahaan atau organisasi.

Objek penelitian adalah PTDI-STTD (Politeknik Transportasi Darat Indonesia-STTD) yang selanjut nya akan dituliskan PTDI-STTD. PTDI-STTD ini berada di JL.Raya Setu No.89, Cibuntu, Kec.Cibitung, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai misalnya salah satu faktornya adalah pemberian kompensasi kepada pegawainya tujuan pemberian kompensasi ini adalah sebagai balas jasa dari perusahaan untuk pegawai yang dimana para pegawai bisa menyelesaikan tanggung jawab dan kewajiban tugasnya untuk organisasi. Berkaitan dengan

kompensasi ada juga penghargaan atau balas jasa bagi pegawai terhadap kinerjanya yaitu pemberian fasilitas untuk para pegawai, pemberian fasilitas ini biasanya diberikan untuk menunjang atau mempermudah pekerjaan para pegawai agar mereka bisa lebih semangat lagi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, fasilitas ini biasanya berupa kendaraan seperti motor atau mobil, atau ada juga fasilitas untuk pegawai yang dinas luar seperti biaya penginapan hotel, makan dan kendaraan semua nya ditanggung oleh intitusi

atau organisasi mereka. Situasi tersebut membuat para pegawai akan merasa dihargai yang akhirnya mereka akan menyelesaikan kinerjanya dengan baik.

Dalam penelitian ini di temukan beberapa masalah berdasarkan hasil penyebaran Pra Kuesioner secara langsung dan peneliti menemukan beberapa perbedaan pendapat dari para peneliti terdahulu . Berikut hasil dari penyebaran Pra Kuesioner kepada Pegawai PTDI-STTD

**Tabel 1 Hasil Prakuesioner**

NO	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Asuransi yang ada memberikan manfaat bagi pegawai	0%	33,3%	22,2%	33,3%	11,1%
2	Ketua instansi memberikan informasi tugas dan kebijakan-yang berlaku	0%	22,2%	22,2%	33,3%	22,2%
3	Perlengkapan dan peralatan bekerja di Instansi lengkap dan memadai	0%	0%	11,1%	77,8%	11,1%

Sumber : Hasil Prakuesioner

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil dari prakuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini ditemukan beberapa pertanyaan yang hasil jawaban Tidak Setuju atau Ragu-Ragunya cukup banyak, mengapa peneliti hanya memasukan tiga pertanyaan prakuesioner ini saja, karena dari beberapa pertanyaan kuesioner yang dibuat, tiga pertanyaan ini sudah mewakili masing-masing variabel independen yang digunakan

dalam penelitian ini dan juga dari beberapa pertanyaan prakuesioner yang diberikan hanya tiga pertanyaan ini yang paling banyak menjawab Tidak Setuju atau Ragu-Ragu pada pertanyaan prakuesioner yang diberikan. Oleh karena itu dari hasil prakuesioner ini dapat dilihat bahwa semua itu bisa mempengaruhi penurunan kinerja pegawai PTDI-STTD Kabupaten Bekasi Devisi Fungsional Umum.

**Tabel 1 Perbedaan hasil dari penelitian terdahulu**

No	Variable	Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja	Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja
1	Kompensasi (X1)	Sammy Firwish, dan Suhardi (2020)	Any Isvandiary (2017)
2	Motivasi (X2)	Ester Faya Kemby, Bernhard Tewel, Dan Mac Donald Walangitan (2017)	Raden Yohanes Luhur (2014)
3	Komunikasi (X3)	Brian Oswnda Pitrajaya dan Hendri Sukoco (2017)	Luatono dan Anisa Desy Hasnaeni (2019)

Sumber : Rekapitulasi Hasil Jurnal Peneliti Terdahulu

Berdasarkan tabel 2 dapat di lihat bahwa masih terdapat kesenjangan dan perbedaan hasil dari penelitian terdahulu, oleh sebab itu saya tertarik dan ingin meneruskan untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PTDI-STTD Kabupaten Bekasi

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu komunikasi. Komunikasi dikenal sebagai faktor terpenting dalam menggerakkan motivasi kerja pegawai, tanpa adanya komunikasi yang baik antara sesama pegawai maka para pegawai bisa saja terjadi kesalahpahaman.

Didasari masalah kinerja pegawai sebagaimana telah digambarkan diatas dilakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PTDI-STTD Kabupaten Bekasi dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PTDI-STTD KABUPATEN BEKASI DIVISI FUNGSIONAL UMUM."

## **Kerangka Teoritis**

### **Kompensasi**

Menurut Sastrohadiwiryono (2015) dalam Prof.Dr. Lijan Poltak Sinambela, (2016, 218) Mengatakan bahwa "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan." Penelitian Isviandary (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap

kinerja perusahaan. Penelitian Estika rianty (2019) komitmen (X1), stress kerja (X2), kompensasi (X3) secara Bersamasama dan bersinergi dengan baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KPR BCA

### **Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2017, 93) dalam (Muhammad Hadi Munawar, 2019) menyatakan bahwa "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya." Penelitian Sammy Firwish, dan Suhardi (2020) menyatakan terdapat hubungan positive antara motivasi dengan kinerja. Hasil penelitian dari Brian Oswnda Pitrajaya Dan Hendri Sukoco (2017) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya" kompensasi dan komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi. Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya

### **Komunikasi**

Menurut Sendjaja (2007, 129) dalam (Ardial, 2018) komunikasi adalah sebuah tindakan untuk berbagi informasi, gagasan ataupun pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat di dalamnya guna mencapai kesamaan makna. Penelitian Deni Faisal Mirza, Dian Miami Goretti, Toni A. Alfredo Haloho (2020) menyatakan bahwa komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Star Media Internusa Medan. Penelitian Lilis Karnita Soleha, Anton Tirta Komara, Yuyu Sudia STIE Pasundan Bandung (2012) Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat Penelitian Luatono dan Anisa Desy Hasnaeni (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja namun penelitian Susiana dan Suhardi (2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian

juga menurut Ester et al., (2017), komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

### Kinerja

Menurut Moeheriono (2012, 95) dalam (Ellisyah Mindari, 2020) "kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2015) dalam Dasmadi (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### ASN

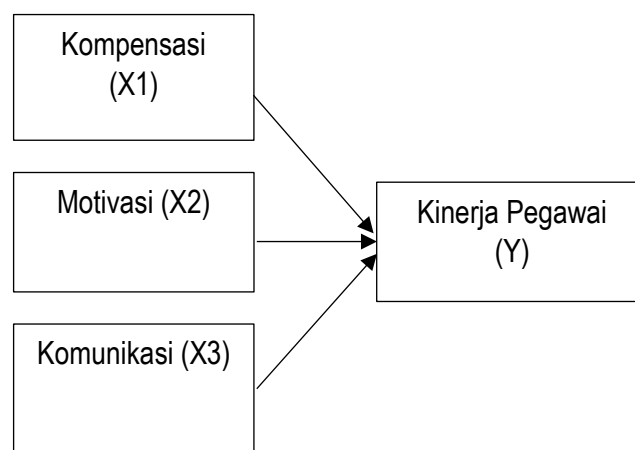
Aparatur Sipil Negera (ASN). Menurut Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 Tentang Aparatur Sipil

Negara, ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 6 pegawai ASN terdiri atas :

- a. PNS; dan
- b. PPPK

Dalam Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 7 menjelaskan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf (a) PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk nasional. Sedangkan PPPK sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf (b) merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan undang-undang ini

### Model Penelitian



**Gambar 1 Model Penelitian**

### METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan yaitu penelitian dengan pendekatan kausalitas, karena pendekatan kausalitas merupakan pendekatan untuk menyelidiki hubungan sebab akibat.

Penelitian yang dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PTDI-STTD Kabupaten Bekasi divisi fungsional umum. Populasi yang digunakan adalah 80 orang

pegawai yang merupakan pegawai yang berada di divisi fungsional umum. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Skala pengukuran variabel menggunakan skala *likert* karena skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat,

persepsi mengenai variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dilakukannya penyebaran kuesioner kepada pegawai PTDI-STTD Kabupaten Bekasi divisi fungsional umum.

#### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

**Tabel 3 Ringkasan Kuesioner**

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner yang dibagikan	80	100%
Kuesioner yang tidak kembali	-	-
Kuesioner yang dikembalikan	80	100%
Kuesioner yang dapat diolah	80	100%

Sumber : Data primer Juni 2022  
Statistik Deskriptif Responden

**Tabel 4 Rekapitulasi Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-laki	53
Wanita	27

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa yang berjenis kelamin Laki-laki

paling banyak yaitu sebesar 53 orang sedangkan untuk Wanita sebanyak 27 orang

**Tabel 5 Lama Masa Kerja**

Lama Masa Kerja	Banyak Orang	Presentase
<1 Tahun	7 Orang	8,8%
1-3 Tahun	27 Orang	33,8%
3-5 Tahun	26 Orang	32,5%
Diatas 5 Tahun	20 Orang	25%

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan lama masa bekerja adalah responden dengan lama bekerja <1 tahun berjumlah 7 orang dengan *presentase* 8,8%, responden dengan lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 27 orang dengan

*presentase* 33,8%, responden dengan lama bekerja 3-5 tahun berjumlah 26 orang dengan *presentase* 32,5%, dan responden dengan lama masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 20 orang dengan *presentase* 25%.

## Statistik Deskriptif Variabel

**Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi, Motivasi, Komunikasi dan Kinerja Pegawai**

		Total X1	Total X2	Total X3	Total Y
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0
Mean		24,40	24,35	24,59	25,58
Median		24,00	24,00	24,00	25,50
Std. Deviation		3,620	3,978	4,009	3,942
Minimum		17	14	14	18
Maximum		30	30	30	30

Sumber : Hasil Analisa Program Statistik

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa total variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai rata – rata sebesar 24,40, nilai median sebesar 24 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,620 yang dimana nilai maximum dan minimum adalah sebesar 30 dan 17. Total variabel Motivasi (X2) memiliki nilai rata – rata sebesar 24,35, nilai median sebesar 24 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,978 yang dimana nilai maximum dan minimum adalah sebesar 30 dan 14. Total variabel Komunikasi (X3) memiliki nilai rata – rata sebesar 24,59, nilai media sebesar 24 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,009 yang dimana nilai maximum dan minimum adalah 30 dan 14. Total variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rata – rata sebesar 25,58, nilai median sebesar 25,50 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,942 yang dimana nilai maximum dan minimum adalah 30 dan 18.

### Reabilitas

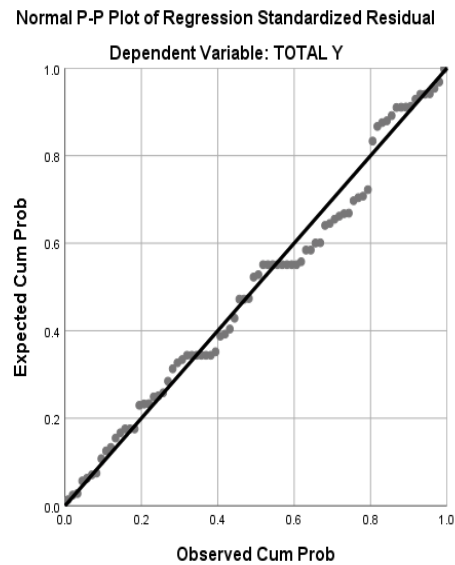
Hasil Cronbach's Alpha diperoleh dari setiap variabel adalah Kompensasi (X1) = 0,858 Motivasi (X2) = 0,883 Komunikasi (X3) = 0,908 Kinerja

### Validitas

Variabel (X1) memiliki 6 butir soal pertanyaan dengan r tabel masing-masing sebesar 0,219 dan r hitung dari setiap pertanyaan di variabel (X1) adalah (X1.1) = 0,732 (X1.2) = 0,751 (X1.3) = 0,770 (X1.4) = 0,806 (X1.5) = 0,782 (X1.6) = 0,672. Variabel Motivasi (X2) memiliki 6 butir soal pertanyaan dengan r tabel masing-masing 0,219 dan r hitung dari setiap pertanyaan di variabel (X2) adalah (X2.1) = 0,788 (X2.2) = 0,797 (X2.3) = 0,824 (X2.4) = 0,774 (X2.5) = 0,812 (X2.6) = 0,748. Variabel Komunikasi (X3) memiliki 6 butir soal pertanyaan dengan r tabel masing-masing sebesar 0,219 dan r hitung dari setiap pertanyaan di variabel (X3) adalah (X3.1) = 0,773 (X3.2) = 0,848 (X3.3) = 0,865 (X3.4) = 0,817 (X3.5) = 0,835 (X3.6) = 0,794. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki 6 butir soal pertanyaan dengan r tabel masing-masing sebesar 0,219 dan r hitung dari setiap pertanyaan di variabel (Y) adalah (Y.1) = 0,830 (Y.2) = 0,845 (Y.3) = 0,862 (Y.4) = 0,857 (Y.5) = 0,884 (Y.6) = 0,882. Berdasarkan keterangan diatas bahwa semua r hitung > dari r tabel. Maka semua pertanyaan pada variabel dinyatakan valid.

Pegawai (Y) = 0,933 dimana semua nilai Cronbach's Alpha melebihi batas nilai 0,60 sehingga hasilnya adalah reliabel

### Normaitas



**Gambar 2 Grafik Normal P-plot**  
*Sumber : Hasil Analisa Program Statistik*

Berdasarkan hasil gambar 2 bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal sehingga data disimpulkan berdistribusi normal.

**Tabel 7 Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov**

Asymp. Sig	Alpha	Keterangan
0.200	0.05	Normal

*Sumber: Hasil Analisa Program Statistik*

Berdasarkan tabel 7 bahwa nilai (*Asymp.sig*)  $0,200 > (\text{Alpha}) 0,05$  maka data berdistribusi normal

## Multikolinearitas

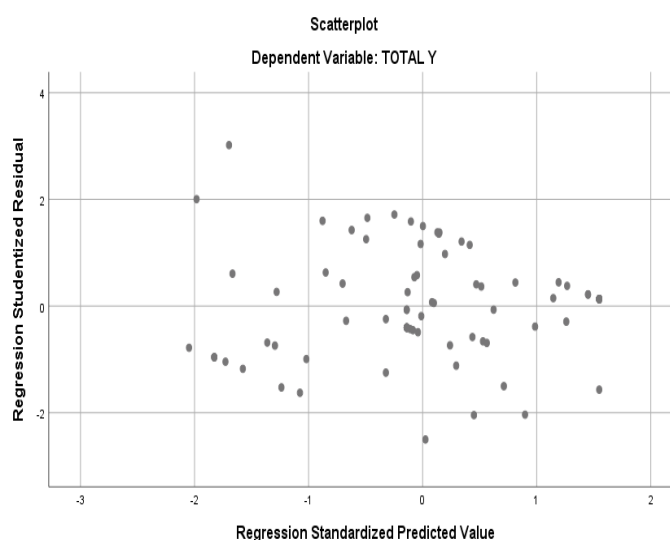
Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity static		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0.340	2.945	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0.250	4.005	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komunikasi	0.378	2.648	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Analisa Program Statistik

Ketiga variabel menunjukkan nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas

## Heteroskedastisitas



Gambar 3 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Analisa Program Statistik

Gambar menyebar dan tidak membentuk suatu pola atau gambar yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Alpha
Kompensasi (X1)	0.509	0.05
Motivasi (X2)	0.812	0.05
Komunikasi (X3)	0.050	0.05



Sumber : Hasil Uji dan Analisa Program Statistik

Hasil nilai sig > dari alpha 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas

### Autokorelitas

Model	Durbin-Waston
1	1.640

Sumber: Hasil Uji dan Analisa Program Statistik

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa hasil dari Durbin-Watson 1,640 dimana nilai tersebut diantara  $dL (1,5600) < 1,640 < dU (1,7153)$  hal ini menunjukkan bahwa tidak bisa disimpulkan oleh karena itu dilakukan uji tambahan yaitu uji Bruesch-Godfrey

	Sig	Keterangan
Res_2	0,139	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Hasil Uji dan Analisa Program Statistik

Dari tabel 11 menunjukkan bahwa nilai sig > dari 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi

### Goodness of Fit Model

Model		F	Sig
1	Regression	19,768	0,000
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Uji dan Analisa Program Statistik

Nilai (sig) (0,000) <  $\alpha$  (0,005) dan F hitung (19,7680) > F tabel (2,72). Dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

## Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	Adjusted R Square
1	0,662	0,416

Sumber : Hasil Analisa Program Statistik

Berdasarkan tabel 13, maka menunjukkan bahwa nilai R (*coefficient correlation*) sebesar 0,662 artinya hubungan kompensasi, motivasi dan komunikasi dengan kinerja pegawai adalah kuat terhadap kinerja pegawai. Dan nilai *Adjusted R*

*Square* 0,416 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *dependent* (Kinerja Pegawai) hanya dapat dijelaskan sebesar 41,6% oleh variabel *independent* (kompensasi, motivasi dan komunikasi)

## Analisis Regresi Berganda

Tabel 14 Hasil Uji Regresi Berganda

	<i>Unstandardized coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
<i>Constant</i>	7.597	2.412		3.149	0.002
Kompensasi (X1)	0.256	0.161	0.235	1.593	0.115
Motivasi (X2)	0.080	0.170	0.081	0.471	0.639
Komunikasi (X3)	0.398	0.138	0.404	2.890	0.005

Sumber : Hasil Analisa Program Statistik

Model persamaan linear berganda dapat dijelaskan dalam rumusan sebagai berikut:  $Y = 7,597 + 0,256 X1 + 0,080 X2 + 0,398 X3 + e$

Analisis :

1. Jika Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Komunikasi (X3) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7,957.
2. Jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Kompensasi (X1), maka variabel

3. Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,256, dengan syarat variabel lainnya konstan
3. Jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Motivasi (X2), maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,080, dengan syarat variabel lainnya konstan
4. Jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Komunikasi (X3), maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,398, dengan syarat variabel lainnya konstan

## Hipotesis (Uji t)

**Tabel 15 Hasil Hiptesis (Uji-t)**

Variabel independent	t hitung	Signifikansi
Kompensasi (X1)	1.593	0.115
Motivasi (X2)	0.471	0.639
Komunikasi (X3)	2.890	0.005

Sumber : Hasil Uji dan Analisa Program Statistik

Dapat dilihat pada tabel 15 nilai (sig Kompensasi) = 0,115 > 0,05 (Alpha) dan nilai (t hitung) = 1.593 < 1,99085 (t tabel), Hal tersebut menandakan bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PTDI-STTD Kab. Bekasi di divisi fungsional umum

Dapat dilihat pada tabel 1.14 nilai (sig Motivasi) = 0,639 > 0,05 (Alpha) dan nilai (t hitung) = 0,471 < 1,99085 (t tabel), Hal tersebut menandakan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PTDI-STTD Kab. Bekasi di divisi fungsional umum

Dapat dilihat pada tabel 1.14 nilai (sig Komunikasi) = 0,005 < 0,05 (Alpha) dan nilai (t hitung) = 2,890 > 1,99085 (t tabel), Hal tersebut menandakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PTDI-STTD Kab. Bekasi di divisi fungsional umum

### Kesimpulan

1. H01 tidak dapat ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PTDI-STTD Kab Bekasi divisi fungsional umum
2. H02 tidak dapat ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PTDI-STTD Kab Bekasi divisi fungsional umum
3. H03 ditolak yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PTDI-STTD Kab Bekasi divisi fungsional umum

### Keterbatasan

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu yang dimana saat melakukan penelitian ini

waktu sangat singkat sehingga kurang bisa melakukan observasi dengan lebih detail

2. Pada saat melakukan penelitian terdapat beberapa data yang tidak dapat diberikan seperti penilaian kinerja pegawai dikarenakan hanya bisa diakses oleh biro Kepegawaian Kementerian Perhubungan dan tidak bisa diakses bebas oleh pegawai di PTDI-STTD
3. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel bebas yaitu Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi dan juga hanya di satu divisi saja sehingga dimungkinkan adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai PTDI-STTD Kab. Bekasi di divisi Fungsional Umum atau secara keseluruhan pada Pegawai PTDI-STTD Kab. Bekasi

### Saran

1. Peneliti selanjutnya diarahkan untuk meneliti Kinerja Pegawai di PTDI-STTD Kab. Bekasi secara keseluruhan dan menggunakan variabel bebas yang berbeda sehingga penelitian akan bisa menjadi lebih optimal
2. Peneliti harus dipersiapkan secara matang agar proses penelitian dapat berjalan baik tanpa adanya hambatan maupun keterbatasan terkait dengan data yang ingin diolah sebagai pembahasan skripsi
3. Untuk peneliti selanjutnya peneliti disarankan agar tidak menyebarkan kuesioner saja tetapi juga harus dengan menggunakan berbagai cara misalnya melalui observasi dan wawancara untuk meningkatkan keseriusan responden dalam menjawab semua pertanyaan yang diberikan
4. Peneliti menyarankan agar instansi memperhatikan komunikasi antara atasan kepegawainya atau ke sesama rekan

pegawai untuk saling menjaga komunikasinya agar terjalin komunikasi yang lebih baik dan harmonis

### REFERENCES:

- Any Isvandiary. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri ". *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi STIE Asia*, Vol.11, No.1: 1-8. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/54/38>.
- Ardial. (2018). *FUNGSI KOMUNIKASI ORGANISASI* (Harya Wahyuni, Ed.). LEMBAGA PENELITIAN DAN PENULISAN ILMIAH AQLI. <http://aqli.org>
- Deni Faisal Mirza, Dian Miami Goretti, Toni A. Alfredo Haloho. 2020. "Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Media Internusa Medan" *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 6, No. 2: 1-10. <http://www.methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/144>
- Dasmadi. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Di Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol.4, No.2: 1171-1181. <https://doi.org/10.36778/jesy.v4i2.462>.
- Ellisyah Mindari. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih," *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*, Vol.1, No.1: 59-070. <https://journal.fe-uigm.ac.id/index.php/IJMPRO/article/download/7/6>.
- Ester Faya Kemby, Bernhard Tewel, Dan Mac Donald Walangitan. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bp2rd Provinsi Sulawesi Utara" *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol.5 No. 3: 3148-3159. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17458>
- Estika Ria Ristanty. 2019. "Pengaruh Komitmen, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing KPR BCA Soekarno Hatta" *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol.19, No.2: 72-85. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/207>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Undip.
- Lilis Karnita Soleha, Anton Tirta Komara, Yuyu Sudia STIE Pasundan Bandung. 2012. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol.6 No.1: 39-50 <https://scholar.archive.org/work/oq7jjylcnfbaxk7muslytvhgua/access/wayback/http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/download/17/153>
- Luatono dan Anisa Desy Hasnaeni. 2019. "Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan

(Baperlitbang) Banjarnegara” Media Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.18 No1: 43-56.  
<https://tambara.e-journal.id/medikonis/article/view/11>.

Manajemen sumber daya manusia Prof.Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen sumber daya manusia Prof.Dr. Lijan Poltak Sinambela* (Suryani dan Restu Damayanti, Ed.). PT Bumi Aksara.

Muhammad Hadi Munawar. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN*. 32.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/225830951.pdf>

Pitrajaya Dan Sukoco. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.6 No.9: 1-17. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1101>

Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Prof.Dr. Lijan Poltak Sinambela*. Edited by Suryani dan Restu Damayanti. Jakarta: PT.Bumi Aksara

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA CV. [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)

Susiana, and Suhardi. 2021. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Logistik Internasional,” *Scientia Journal Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol.4 No.4: 1-11. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/4172](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/4172)

Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1, Pub. L. No. 5, 3 (2014)

Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 6, Pub. L. No. 5, 9 (2014).

Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 7, Pub. L. No. 5, 9 (2014).

