

ANALISIS PERAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BHP DAN KURATOR NEGARA

Muh. Erwin^{*1}, Abdullah², Syahrudin Yasen³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}muherwin@gmail.com, ²abdullah@stienobel-indonesia.ac.id,

³syahrudinyasen1967@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran komunikasi interpersonal, pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai pada Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Populasi penelitian adalah semua pegawai kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Selatan yang berjumlah 38 pegawai. Dengan menggunakan tehnik sampel jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni 38 pegawai.

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa : (1) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Selatan. (2) pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Selatan. (3) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Selatan. (4) pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Selatan. (5) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Selatan. (6) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Selatan. (7) pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the role of interpersonal communication, education and training in increasing work motivation and work productivity of employees at the State Heritage and Curator Center, Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, South Sulawesi. Data collection techniques through observation, questionnaires, interviews and documentation. The research population was all employees of the Office of Heritage and State Curator of the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, South Sulawesi, totaling 38 employees. By using a saturated sampling technique, the sample used is the entire population, namely 38 employees.

The results of the analysis show that: (1) interpersonal communication has a positive and significant effect on work motivation at the State Heritage and Curator Center, Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, South Sulawesi. (2) education and training have a positive and insignificant effect on work motivation at the State Heritage and Curator Center, Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, South Sulawesi. (3) interpersonal communication has a positive and significant effect on work productivity at the Center for Heritage and State Curatorship at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, South Sulawesi. (4) education and training have a positive and significant effect on work productivity at the Center for Heritage and State Curatorship at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, South Sulawesi. (5) work motivation has a positive and significant effect on work productivity at the Center for Heritage and State Curatorship at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, South Sulawesi. (6) interpersonal communication has a positive and significant effect on work productivity through work motivation at the Center for Heritage and State Curatorship at

the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, South Sulawesi. (7) education and training have a positive and significant effect on work productivity through work motivation at the State Heritage and Curator Center, Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, South Sulawesi.

Keywords: *Interpersonal Communication, Education and Training, Work Motivation, Work Productivity.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, komunikasi interpersonal, pendidikan, dan pelatihan telah menjadi komponen kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya di sektor pemerintahan. Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara di Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan, sebagai entitas yang berperan penting dalam administrasi hukum dan kekayaan negara, menghadapi tantangan khusus dalam memotivasi dan meningkatkan produktivitas pegawainya. Pentingnya peran komunikasi yang efektif, pendidikan yang berkelanjutan, dan pelatihan yang relevan menjadi sangat signifikan dalam peningkatan kinerja.

Komunikasi interpersonal yang efektif di lingkungan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan moral pegawai, dan mengurangi kesalahpahaman. Di Balai Harta Peninggalan, dimana kerja tim dan koordinasi antar divisi sangat diperlukan, kemampuan komunikasi interpersonal yang baik menjadi aset penting. Namun, penelitian terdahulu sering kali mengabaikan bagaimana komunikasi interpersonal secara spesifik mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan.

Pendidikan dan pelatihan terstruktur merupakan faktor penting dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai. Pada Balai Harta Peninggalan, di mana tugas-tugas memerlukan keahlian khusus dalam bidang hukum dan administrasi, pendidikan berkelanjutan dan pelatihan yang relevan dapat memberikan dampak signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Namun, masih jarang terdapat studi yang mengkaji secara mendalam tentang bagaimana pendidikan dan pelatihan secara spesifik mempengaruhi produktivitas kerja di lembaga pemerintah seperti Balai Harta Peninggalan.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan beberapa pegawai, terdapat indikasi bahwa komunikasi interpersonal, pendidikan, dan pelatihan yang ada belum diimplementasikan dengan efektif. Beberapa pegawai mengungkapkan kebutuhan akan pelatihan yang lebih relevan dengan tugas mereka serta keinginan untuk memiliki saluran komunikasi yang lebih terbuka dan efisien dengan manajemen. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan dan realitas di lapangan.

Merujuk pada literatur yang ada, meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji aspek komunikasi, pendidikan, dan pelatihan dalam konteks organisasi, sedikit yang berfokus pada lembaga pemerintah khusus seperti Balai Harta Peninggalan. Lebih lanjut, penelitian yang ada sering kali bersifat umum dan tidak menangkap nuansa spesifik yang berkaitan dengan motivasi kerja dan produktivitas dalam konteks lembaga yang beroperasi dalam bidang hukum dan kekayaan negara.

Dari fenomena dan gap yang telah diidentifikasi, jelas bahwa terdapat kebutuhan untuk melakukan penelitian yang lebih terfokus pada peran komunikasi interpersonal, pendidikan, dan pelatihan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja di Balai Harta Peninggalan. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan dalam literatur dan memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan praktik di lapangan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi secara

keseluruhan.

Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri adalah bagian dari aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan yang adil dan merata, menjaga persatuan, dan mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi. Untuk mencapai hal ini, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan dan pembangunan, serta memiliki reputasi yang bersih dan tidak terpengaruh oleh kolusi, nepotisme, dan korupsi.

Balai Harta Peninggalan (BHP), salah satu satuan kerja Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan Sulawesi Selatan, memiliki tugas pokok atas harta diwariskan oleh seseorang. Pendaftaran waris, surat keterangan waris, perwalian, pengampunan, dan masalah harta tidak terurus adalah tanggung jawab lembaga ini. RUU BHP yang mewajibkan setiap provinsi untuk membentuk BHP dan menyiapkan konsep Peraturan Presiden tentang susunan, organisasi, kedudukan, dan wilayah hukum BHP. Persiapan Anggota Teknis Hukum untuk menjadi Pejabat Fungsional Tertentu adalah elemen tambahan yang harus diperhatikan Kemenkumham.

Produktivitas realisasi kegiatan layanan administratif dan fasilitatif dilihat dari banyaknya pelaksanaan kegiatan. Sedangkan capaian didapatkan dari rata-rata capaian yang dihasilkan dari seluruh sub kegiatan pada kegiatan layanan administratif dan fasilitatif layanan administrasi hukum umum. Seperti yang terlihat pada gambar 1.

Gambar 1. Target dan Realisasi IKK1 SK 13 Tahun 2022



Sumber: Laporan Kinerja Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulsel 2022

Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara di bawah Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan memiliki peran penting dalam pengelolaan harta peninggalan dan tugas-tugas kurator di wilayah Sulawesi Selatan. Sebagai institusi yang berada di bawah naungan pemerintah, efisiensi dan efektivitas kerja pegawainya sangat berpengaruh terhadap pelayanan publik yang disediakan.

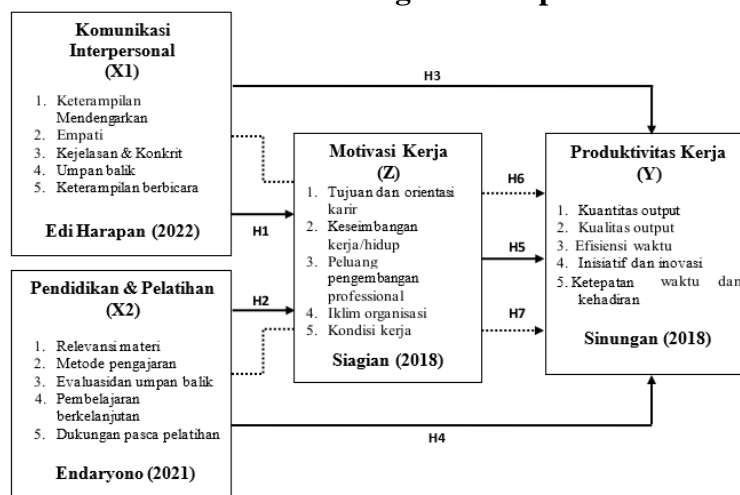
Dalam pengelolaannya Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara, komunikasi interpersonal yang efektif antar pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, pendidikan dan pelatihan yang sesuai dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Keterkaitan antara komunikasi yang efisien, pendidikan dan pelatihan yang tepat dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan motivasi kerja

yang pada akhirnya berujung pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Peran dan fungsinya pada Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara yang sangat penting dalam hal hak keperdataan seseorang. Secara formal, sejumlah undang-undang peninggalan Belanda yang mengatur BHP sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan hukum masyarakat yang memerlukan perlindungan dan pelayanan hukum di bidang keperdataan.

Penelitian ini merujuk pada fenomena umum di banyak organisasi, bahwa ada kesenjangan antara ekspektasi manajemen dan realitas kinerja pegawai. Seringkali, pegawai merasa kurang termotivasi karena komunikasi yang tidak efektif, kurangnya peluang pembelajaran, pendidikan dan pelatihan yang tidak memadai. Studi ini akan mengeksplorasi bagaimana kombinasi strategis dari komunikasi interpersonal yang baik, pendidikan dan pelatihan dapat mengatasi kesenjangan ini dan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja pegawai

Penelitian ini mengkaji fenomena spesifik di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara, di mana terkadang terjadi kesenjangan komunikasi, kurangnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang memadai, yang berpotensi menghambat motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Misalnya, kurangnya pendidikan dan pelatihan terkait teknologi terbaru atau metode kerja yang lebih efisien dapat memperlambat proses kerja, sementara komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman dan mengurangi kualitas layanan kepada masyarakat.

Gambar 2. Kerangka Konseptual



Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan
2. Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan
3. Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan
4. Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan
5. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan

6. Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan
7. Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Penelitian ini direncanakan akan berlangsung kurang lebih dua bulan, yaitu pada mulai dari Desember 2023 sd Januari 2024 atau sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung.

Jumlah populasi penelitian sebanyak 38 pegawai yang akan memberikan data. Adapun kriteria sampel yang digunakan adalah pegawai di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 38 pegawai.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis jalur menggunakan program SPSS. Yang didahului uji validitas, uji reliabilitas,

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | R hitung | Standard > 0,30 | Ket. |
|-------------------------------|-----------|----------|-----------------|-------|
| Komunikasi Interpersonal (X1) | X1.1 | 0.857 | > 0,30 | Valid |
| | X1.2 | 0.704 | > 0,30 | Valid |
| | X1.3 | 0.857 | > 0,30 | Valid |
| | X1.4 | 0.458 | > 0,30 | Valid |
| | X1.5 | 0.704 | > 0,30 | Valid |
| Pendidikan dan Pelatihan (X2) | X2.1 | 0.783 | > 0,30 | Valid |
| | X2.2 | 0.909 | > 0,30 | Valid |
| | X2.3 | 0.604 | > 0,30 | Valid |
| | X2.4 | 0.809 | > 0,30 | Valid |
| | X2.5 | 0.909 | > 0,30 | Valid |
| Motivasi Kerja (Z) | Z1 | 0.659 | > 0,30 | Valid |
| | Z2 | 0.898 | > 0,30 | Valid |
| | Z3 | 0.876 | > 0,30 | Valid |
| | Z4 | 0.780 | > 0,30 | Valid |
| | Z5 | 0.898 | > 0,30 | Valid |
| Produktivitas Kerja | Y1 | 0.694 | > 0,30 | Valid |
| | Y.2 | 0.908 | > 0,30 | Valid |
| | Y3 | 0.678 | > 0,30 | Valid |
| | Y4 | 0.838 | > 0,30 | Valid |
| | Y5 | 0.908 | > 0,30 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Keterangan |
|-------------------------------|----------------|------------|
| Komunikasi interpersonal (X1) | 0.877 | Reliabel |
| Pendidikan dan pelatihan (X2) | 0.912 | Reliabel |
| Motivasi kerja (Z) | 0.931 | Reliabel |
| Produktivitas kerja (Y) | 0.923 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 2 diperoleh nilai reliabilitas setiap variabel adalah komunikasi interpersonal sebesar 0,877, pendidikan dan pelatihan sebesar 0,912, motivasi kerja sebesar 0,931 dan produktivitas kerja sebesar 0,923. Angka ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel atau handal.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Jalur Pertama

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | | | | | |
| Komunikasi Interpersonal (X1) | .761 | .146 | .659 | 5.203 | .000 |
| Pendidikan dan Latihan (X2) | .228 | .128 | .226 | 1.783 | .083 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z)
 Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 pada hasil perhitungan jalur pertama diperoleh persamaan sebagai berikut :

- a. Nilai komunikasi interpersonal (X1) sebesar 0,659 memberi makna bahwa apabila komunikasi interpersonal (X1) bertambah 1 poin, maka motivasi kerja (Z) di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan akan meningkat sebesar 0,659.
- b. Nilai pendidikan dan latihan (X2) sebesar 0,226 memberi makna bahwa apabila pendidikan dan latihan (X2) bertambah 1 poin, maka motivasi kerja (Z) di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan akan meningkat sebesar 0,226.

Tabel 4. Hasil Pengujian Jalur Kedua

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 2 | | | | | |
| Komunikasi Interpersonal (X1) | .293 | .127 | .329 | 2.315 | .027 |
| Pendidikan dan Latihan (X2) | .262 | .087 | .337 | 3.016 | .005 |
| Motivasi Kerja (Z) | .246 | .110 | .318 | 2.233 | .032 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
 Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 dari hasil uji regresi untuk jalur kedua sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel, maka dapat dibuat persamaan struktural jalur kedua sebagai berikut:

Dari persamaan struktural jalur kedua yang terbentuk, maka dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- a. Nilai komunikasi interpersonal (X1) sebesar 0,329 memberi makna bahwa apabila komunikasi interpersonal (X1) meningkat 1 poin, maka produktivitas kerja (Y) di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan akan meningkat sebesar 0,329.
- b. Nilai pendidikan dan latihan (X2) sebesar 0,337 memberi makna bahwa apabila pendidikan dan latihan (X2) meningkat 1 poin, maka produktivitas kerja (Y) di

kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan akan meningkat sebesar 0,337.

- c. Nilai motivasi kerja (Z) sebesar 0,318 memberi makna bahwa apabila motivasi kerja (Z) bertambah 1 poin, maka produktivitas kerja (Y) di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan akan meningkat sebesar 0,318.

Uji t (Secara Parsial)

1. Pengujian Hipotesis Satu

Nilai t hitung untuk variabel komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 5.203 dengan nilai signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1.690 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.659, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 1, di terima.**

2. Pengujian Hipotesis Dua

Nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 1.783 dengan nilai signifikansi 0.083 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel 1.690 dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0.050, sedangkan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.226, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 2, di tolak.**

3. Pengujian Hipotesis Tiga

Nilai t hitung untuk variabel komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja diperoleh sebesar 2.315 dengan nilai signifikansi 0.031 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,690 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.050, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.329, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 3, di terima.**

4. Pengujian Hipotesis Empat

Nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja diperoleh sebesar 3.016 dengan nilai signifikansi 0.005 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1.690 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.050, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.318, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 4, di terima.**

5. Pengujian Hipotesis Lima

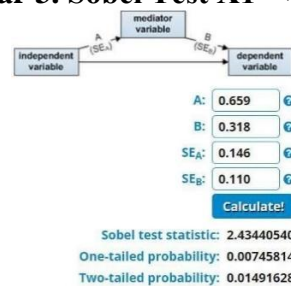
Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh sebesar 2.233 dengan nilai signifikansi 0.032 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1.690 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.050,

dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.318, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 5, di terima.**

6. Pengujian Hipotesis Enam

Dalam teknik analisis jalur, maka *sobel test* diperlukan untuk menguji hipotesis keenam yaitu tentang pengaruh tidak langsung antara komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. *Sobel Test* dilakukan yang hasilnya sebagai berikut:

Gambar 3. Sobel Test $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$

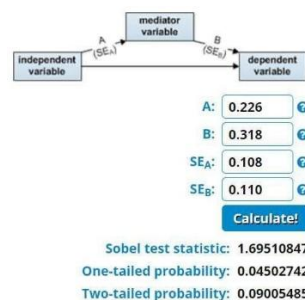


Dari gambar 3 bahwa diperoleh nilai thitung hasil sobel test untuk variabel komunikasi interpersonal (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar 2.434 pada signifikansi 0,000 dengan koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.104. Hal ini menunjukkan nilai thitung lebih besar dari t tabel yakni $2.434 > 1,690$ dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni $0.007 < 0.050$. Maka dapat disimpulkan, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Sehingga, **hipotesis keenam diterima.**

7. Pengujian Hipotesis Tujuh

Dalam teknik analisis jalur, maka *sobel test* diperlukan untuk menguji hipotesis ketujuh yaitu tentang pengaruh tidak langsung antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. *Sobel Test* dilakukan yang hasilnya sebagai berikut:

Gambar 4. Sobel Test $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$



Dari gambar 4 bahwa diperoleh nilai thitung hasil sobel test untuk variabel pengaruh pendidikan dan pelatihan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui

motivasi kerja (Z) adalah sebesar 1.695 pada signifikansi 0.045 dengan koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,107. Hal ini menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel, yakni $1.695 > 1.690$ dengan signifikansi lebih kecil dari 0.050 yakni $0.045 < 0.050$. Maka dapat disimpulkan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Sehingga, **hipotesis ketujuh diterima**.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Model 1

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .826a | .683 | .665 | 2.282 | 2.077 |

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Latihan (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 5 pada model 1, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0.665 yang berarti variabel komunikasi interpersonal (X1) dan pendidikan & pelatihan (X2) mampu menjelaskan variasi motivasi kerja (Z) sebesar 66.5% sedangkan sisanya sebesar 33.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian adalah sebesar $(pYe1) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.665} = 0.33$.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Model 2

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 2 | .884 ^a | .781 | .762 | 1.484 | 1.925 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (Z), Pendidikan dan Latihan (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: data primer diolah, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 6 pada model 2, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0.762 yang berarti variabel komunikasi interpersonal (X1), pendidikan & pelatihan (X2) dan motivasi kerja (Z) mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja (Y) sebesar 76.2% sedangkan sisanya sebesar 23.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian adalah sebesar $(pYe2) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.762} = 0.23$.

PEMBAHASAN

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menekankan pentingnya komunikasi interpersonal dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Komunikasi interpersonal berperan penting dalam membangun hubungan yang sehat antar pegawai dan atasan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja. Studi

oleh Syamsuri, et al., (2020) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai, yang merupakan faktor penting dalam mempertahankan pegawai di organisasi besar.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Temuan ini memberikan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di lingkungan tersebut dan mengindikasikan bahwa meskipun pendidikan dan pelatihan penting, maka bukan satu-satunya faktor penentu motivasi kerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa meskipun pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai, efek langsungnya terhadap motivasi kerja bervariasi. Studi oleh Tatasari (2018) menunjukkan bahwa meskipun pelatihan memiliki dampak positif pada produktivitas, dampaknya terhadap motivasi kerja tidak selalu signifikan.

Selain pendidikan dan pelatihan, komunikasi interpersonal yang efektif di tempat kerja dapat memiliki dampak signifikan pada motivasi kerja. Latinapa et al., (2021) menemukan bahwa keterampilan komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh manajer dapat meningkatkan komitmen dan motivasi pegawai. Meskipun pendidikan dan pelatihan memiliki dampak positif yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja, penting untuk terus mengimplementasikan program ini karena berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai. Penelitian oleh Tanjung et al., (2019) menekankan pentingnya program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas meskipun pengaruhnya terhadap motivasi tidak selalu langsung.

Peningkatan kualifikasi dan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan tetap penting untuk keberhasilan jangka panjang organisasi. Firman et al., (2022) menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan, meskipun tidak selalu mempengaruhi motivasi kerja secara langsung. Penting untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan program pendidikan dan pelatihan agar lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Studi oleh Effendi et al. (2021) menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa program pendidikan dan pelatihan memenuhi kebutuhan pegawai dan organisasi.

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Temuan ini menegaskan pentingnya komunikasi interpersonal dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Komunikasi interpersonal yang efektif memungkinkan aliran informasi yang lancar di dalam organisasi, yang merupakan elemen penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian oleh Rahmadini (2021) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal di kalangan pegawai dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Penelitian oleh Adwi et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas pegawai dengan membantu mereka berkomunikasi lebih baik dan bekerja lebih efisien. Kepemimpinan yang efektif yang mempromosikan komunikasi interpersonal yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Temuan ini menegaskan pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai di sektor publik.

Pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja. Studi oleh Manullang (2018) menunjukkan bahwa pegawai yang telah menerima pendidikan dan pelatihan menunjukkan peningkatan produktivitas yang signifikan, dengan kemampuan mereka meningkat hingga 80-90% setelah pelatihan dibandingkan dengan hanya 20-30% sebelum pelatihan.

Pelatihan yang dirancang dengan baik membantu pegawai untuk mengembangkan keterampilan praktis yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, yang meningkatkan efisiensi dan kinerja. Penelitian oleh Anggrainy et al. (2018) menemukan bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang tepat memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian hipotesis kelima dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Temuan ini menegaskan pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai di sektor publik. Temuan ini menekankan pentingnya faktor motivasi dalam mendorong kinerja optimal di lingkungan kerja, khususnya di sektor publik.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mendorong pegawai untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Penelitian oleh Utama et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja, termasuk lingkungan kerja, pengakuan, penghargaan, dan hubungan interpersonal. Studi oleh Cahyoseputro (2021) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi pegawai secara signifikan.

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis keenam dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara

Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Temuan ini menyoroti pentingnya komunikasi interpersonal sebagai faktor utama yang mempengaruhi produktivitas melalui peningkatan motivasi kerja.

Komunikasi interpersonal yang efektif memungkinkan aliran informasi yang jelas dan lancar di dalam organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga membangun hubungan yang kuat antarpegawai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja. Penelitian oleh Diasmoro (2017) menekankan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai, yang merupakan dasar bagi peningkatan produktivitas.

Motivasi kerja yang tinggi berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Menurut penelitian oleh Siregar et al. (2022) motivasi kerja yang didukung oleh komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, yang ditandai oleh komunikasi interpersonal yang baik, dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ariani et al. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis ketujuh dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di Balai Harta Peninggalan dan Kurator Negara Kanwil Kementerian Hukum & HAM Sulawesi Selatan. Temuan ini menegaskan pentingnya program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas pegawai.

Pendidikan berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Studi oleh Hayati et al. (2021) menunjukkan bahwa pegawai yang telah menerima pendidikan dan pelatihan menunjukkan peningkatan produktivitas yang signifikan karena mereka merasa lebih kompeten dan termotivasi.

Program pelatihan yang berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai terus meningkatkan keterampilan mereka dan tetap termotivasi. Menurut penelitian oleh Hanila, et al. (2023) pendidikan dan pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan dengan membantu mereka tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru.

KESIMPULAN

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
2. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
4. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
6. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja

7. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adwi, A., Pratama, M. F., Mulyadi, D. Z., Paluala, K., & Efendi, K. (2023). Pelatihan Keterampilan Soft Skills Dan Kepemimpinan Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja Umkm Di Kota Kendari. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 13756–13762.
- Amar, M. F. (2024). Peran Kemampuan Komunikasi Interpersonal Pendidik Dalam Menumbuhkan Self-Efficacy. *Aafiyah: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(01), 1–13.
- Andershon, F. D., Palengka, M., & Tandirerung, J. (2024). Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit Paotere. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 274–282.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86.
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pu bina marga wilayah kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 21– 50.
- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 25(2), 537–544.
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 107–125.
- Firman, A., & Reynilda, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Sumber Daya, Dan Struktur Birokrasi Terhadap Efektivitas Tugas Protokoler Di Kabupaten Luwu Timur. *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)*, 2(1), 28-40.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265–278.
- Nurbayati, N., Razak, M., & D, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. *Nobel Management Review*, 1(1), Article 1.