



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI,
MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PT. WAHANA INTI UTAMA**

SKRIPSI

Oleh :

Juan Cahyadi

20210500038

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

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI,
MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PT. WAHANA INTI UTAMA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

JUAN CAHYADI

20210500038

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

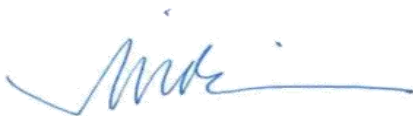
Nama Mahasiswa : Juan Cahyadi
NIM : 20210500038
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Wahana Inti Utama.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 13 Maret 2025

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NUPTK : 4537754655131143



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Wahana Inti Utama.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Juan Cahyadi

NIM : 20210500038

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 28 Juli 2025

Menyetujui,

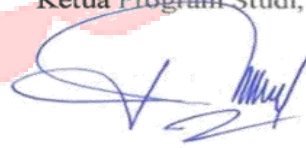
Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NUPTK : 7449738639130063



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Juan Cahyadi

NIM : 20210500038

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Wahana Inti Utama.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,

Tangerang, 28 Juli 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NUPTK : 7449738639130063


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

LEMBAR PENGESAHAN

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Juan Cahyadi
NIM : 20210500038
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja PT Wahana Inti Utama.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 20 Agustus 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji

Pujiarti, S.E., M.M.
NUPTK : 8251744645230083



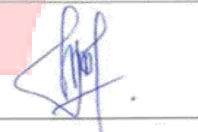
Penguji I

Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NUPTK : 4962750651130102



Penguji II

Lianah, S.E., Mcom., Ph.D.
NUPTK : 1740749650230112



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072



SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma

Tangerang, 16 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Juan Cahyadi

NIM : 20210500038

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20210500038
Nama : Juan cahyadi
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Wahana Inti Utama”**, beserta perangkat yang diperlukan bila ada.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikanya, dan menampilkan atau mempublikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Tangerang, 28 Agustus 2025

Penulis



Juan Cahyadi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PT. WAHANA INTI UTAMA**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja PT Wahana Inti Utama. Penelitian ini merupakan hasil penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi laporan penelitian ini adalah karyawan PT Wahana Inti Utama.

Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 120 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode survei adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, analisis korelasi, metode analisis koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F menggunakan metode stepwise dengan program SPSS versi 25.

Hasil laporan penelitian ini dapat menunjukkan bahwa hasil variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai t hitung $4,661 > t$ tabel $1,98063$ sig. sebesar $0,000 < 0,005$, variabel komunikasi (X_2) dengan nilai t hitung $3,514 > t$ tabel $1,98063$ sig. sebesar $0,001 < 0,005$, variabel motivasi (X_3) dengan nilai t hitung $4,300 > t$ tabel $1,98063$ sig. sebesar $0,000 < 0,005$ serta kompensasi (X_4) dengan nilai t hitung $7,097 > 1,98063$ sig. sebesar $0,000 < 0,005$, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan hasil F_{hitung} sebesar $359,679 > F_{tabel}$ sebesar $2,68$ dan tingkat sig. $0,000$. secara simultan variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT Wahana Inti Utama.

Kata kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Kompensasi dan Produktivitas Kerja.

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMMUNICATION,
MOTIVATION, AND COMPENSATION ON WORK PRODUCTIVITY
PT. WAHANA INTI UTAMA**

ABSTRACT

This research was conducted to examine the effect of leadership, communication, motivation, and compensation on work productivity at PT Wahana Inti Utama. The study employed a descriptive quantitative method with a population consisting of the employees of PT Wahana Inti Utama.

The total sample consisted of 120 respondents, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, correlation analysis, the coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing with t-test and F-test, applying the stepwise method with SPSS version 25.

The results indicate that leadership (X1) shows a t-value of 4.661 > t-table 1.98063 with a significance value of 0.000 < 0.005, communication (X2) shows a t-value of 3.514 > 1.98063 with a significance value of 0.001 < 0.005, motivation (X3) shows a t-value of 4.300 > 1.98063 with a significance value of 0.000 < 0.005, and compensation (X4) shows a t-value of 7.097 > 1.98063 with a significance value of 0.000 < 0.005. Furthermore, the simultaneous test (F-test) reveals an F-value of 359.679 > F-table 2.68 with a significance value of 0.000. These findings demonstrate that leadership, communication, motivation, and compensation simultaneously have a significant effect on work productivity at PT Wahana Inti Utama.

Keywords: Leadership, Communication, Motivation, Compensation, and Work Productivity.

KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Tuhan Yang Maha Esa, kiranya pantaslah peneliti memanjatkan puji syukur atas segala nikmat yang telah diberikan kepada peneliti, baik kesempatan maupun kesehatan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Doa dan rasa syukur selalu tercurah kepada Tuhan yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat diselesaikannya skripsi ini.

Skripsi ini telah peneliti buat dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Wahana Inti Utama. Skripsi ini tak lepas dari banyak dukungan, baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu sudah sepantasnyalah peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP., CTC selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu RR Dian Anggraeni, S.E., M.S. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bpk. Eso Hermawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Universitas Buddhi Dharma.
4. Bpk. Gregorius Widiyanto, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk memberikan pengetahuan, kritik, dan saran,

serta masukan motivasi, dan semangat bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

5. Seluruh Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi peneliti selama masa kuliah.
6. Orang tua yang telah mendukung penulis dengan segenap doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Sandi dan Audry Marcelino selaku teman yang telah menemani dan memberi masukan kepada peneliti.
8. Lanah selaku motivator, pendengar, dan penyemangat dalam keluh kesah pada proses pembuatan skripsi.
9. Fumiko dan Aurelia selaku saudara yang telah memberikan solusi dan pengarahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari pemaparan atau penyampaiannya. Maka dari itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun perbaikan serta penyempurnaan penyusunan skripsi ini. Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan menjadi sumbangan pemikiran dalam bidang sumber daya manusia.

Tangerang, 28 Juli 2025



Juan Cahyadi

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBARAN PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBARAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK..... ii

ABSTRACT..... iii

KATA PENGANTARiv

DAFTAR ISI.....vi

DAFTAR TABEL.....ix

DAFTAR GAMBAR.....xii

BAB I PENDAHULUAN.....1

A. Latar Belakang Masalah1

B. Identifikasi Masalah5

C. Rumusan Masalah.....5

D. Tujuan Penelitian.....6

E. Manfaat Penelitian6

F. Sistematika Penulisan Skripsi7

BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Kepemimpinan	12
3. Komunikasi	20
4. Motivasi.....	24
5. Kompensasi	28
6. Produktivitas Kerja	35
B. Penelitian terdahulu	38
C. Kerangka Pemikiran	48
D. Perumusan Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Jenis Penelitian.....	52
B. Objek Penelitian.....	52
C. Jenis dan Sumber Data	55
D. Populasi dan Sampel	56
E. Teknik Pengumpulan Data.....	56
F. Operasional Variabel Penelitian.....	58
G. Teknik Analisis Data	62
H. Pengujian Instrumen.....	62
1. Uji Statistik Deskriptif	62
2. Uji Validitas	63
3. Uji Reliabilitas.....	63
4. Uji Asumsi Klasik	64
5. Uji Regresi Linier Berganda.....	65

6. Uji Koefisien Korelasi.....	65
7. Uji Koefisien Determinasi.....	66
8. Uji Hipotesis.....	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	68
1. Deskripsi Data Responden	70
2. Deskripsi Variabel Bebas	73
B. Analisis Hasil Penelitian	123
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	123
2. Uji Asumsi Klasik	137
C. Pengujian hipotesis.....	140
1. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Wahana Inti Utama.	140
2. Uji Koefisien Korelasi.....	146
3. Uji Hipotesis.....	149
D. Pembahasan.....	152
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	156
A. Kesimpulan	156
B. Implikasi	157
C. Saran	158
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	160
DAFTAR PUSTAKA.....	161
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	170
LAMPIRAN.....	171

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 penelitian terdahulu.....	48
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian	61
Tabel 4. 1 Data Statistik Deskriptif.....	68
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Merencanakan	73
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Mengkoordinasikan.....	74
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan	75
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Ilmu	76
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan.....	77
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Tim.....	78
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Kepercayaan	79
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Fokus	80
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Mengarahkan Diskusi.....	81
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan	82
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Ke Bawah	83
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Ke Atas	84
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai Horizontal.....	85
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai Lintas Saluran.....	86
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai Formal	87
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai Informal.....	88
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai Gangguan.....	89
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai Kepentingan.....	90
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi.....	91
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai Prasangka	92
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai Gaji	93
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Perlindungan.....	94
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan.....	95
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai Perasaan.....	96

Tabel 4. 29	Tanggapan Responden Mengenai Ikut Serta	97
Tabel 4. 30	Tanggapan Responden Mengenai Kedudukan.....	98
Tabel 4. 31	Tanggapan Responden Mengenai Dihormati	99
Tabel 4. 32	Tanggapan Responden Mengenai Potensi	100
Tabel 4. 33	Tanggapan Responden Mengenai Karir.....	101
Tabel 4. 34	Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan	102
Tabel 4. 35	Tanggapan Responden Mengenai Standar.....	103
Tabel 4. 36	Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan	104
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab.....	105
Tabel 4. 38	Tanggapan Responden Mengenai Lamanya Bekerja.....	106
Tabel 4. 39	Tanggapan Responden Mengenai Tepat Waktu.....	107
Tabel 4. 40	Tanggapan Responden Mengenai Jam Kerja.....	108
Tabel 4. 41	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi	109
Tabel 4. 42	Tanggapan Responden Mengenai Transport	110
Tabel 4. 43	Tanggapan Responden Mengenai Pensiun	111
Tabel 4. 44	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Raya.....	112
Tabel 4. 45	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan	113
Tabel 4. 46	Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Hasil.....	114
Tabel 4. 47	Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja	115
Tabel 4. 48	Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Diri	116
Tabel 4. 49	Tanggapan Responden Mengenai Mutu	117
Tabel 4. 50	Tanggapan Responden Mengenai Efisiensi	118
Tabel 4. 51	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin	119
Tabel 4. 52	Tanggapan Responden Mengenai Etika.....	120
Tabel 4. 53	Tanggapan Responden Mengenai Etika.....	121
Tabel 4. 54	Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas.....	122
Tabel 4. 55	Case Processing Summary	123
Tabel 4. 56	Reliability Statistics	123
Tabel 4. 57	Item-Total Statistics	124
Tabel 4. 58	Case Processing Summary	126
Tabel 4. 59	Reliability Statistics	126

Tabel 4. 60 Item-Total Statistics	127
Tabel 4. 61 Case Processing Summary	128
Tabel 4. 62 Reliability Statistics	129
Tabel 4. 63 Item-Total Statistics	130
Tabel 4. 64 Case Processing Summary	131
Tabel 4. 65 Reliability Statistics	132
Tabel 4. 66 Item-Total Statistics	133
Tabel 4. 67 Case Processing Summary	134
Tabel 4. 68 Reliability Statistics	135
Tabel 4. 69 Item-Total Statistics	135
Tabel 4. 70 One Sample Kolmogorov Smirnov Test.....	138
Tabel 4. 71 Uji Multikolinearitas	139
Tabel 4. 72 Variabel Entered/Removed.....	141
Tabel 4. 73 Model Summary.....	143
Tabel 4. 74 Coefficients	144
Tabel 4. 75 Correlations.....	146
Tabel 4. 76 Coefficients	149
Tabel 4. 77 Anova.....	151
Tabel 4. 78 Model Summary.....	152

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 kerangka pemikiran.....	50
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas	137
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas.....	140



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah modal yang berperan sangat penting dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset perusahaan yang harus di kelola dengan baik, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia harus di bekali kompetensi yang berkualitas. Di jaman yang terus berkembang sumber daya manusia harus meningkatkan keahlian mereka yang bertujuan untuk perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitor. Karyawan merupakan komponen penting dalam meraih sasaran perusahaan, namun mereka memerlukan dorongan, sarana, serta suasana kerja yang nyaman untuk meningkatkan efektivitas kerja (Gregorius Widiyanto, 2024, p.2). Karyawan bukan sekadar alat, tetapi merupakan aset bagi perusahaan yang bertujuan untuk memberikan sumbangan kepada organisasi (Gregorius Widiyanto, 2022, p.3). Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan, kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan.

Kepemimpinan adalah faktor penting dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan yang baik dapat mengendalikan seseorang untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Keberhasilan seorang pemimpin dapat di lihat dari karakter pemimpin itu sendiri, kepemimpinan yang efektif tidak hanya dalam pengambilan suatu keputusan, tetapi pemimpin dapat

membimbing dan membangun komunikasi yang baik kepada karyawan untuk membangun hubungan yang mendukung produktivitas karyawan. Dalam konteks dinamika bisnis yang semakin berkembang, kepemimpinan tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu, tetapi akan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja secara menyeluruh (Jumawan & Fauzan, 2024, p.2). Kepemimpinan yang kompeten dapat membuat perusahaan bekerja secara optimal dan membangun lingkungan yang positif. Kepemimpinan yang baik didasarkan pada ide-ide yang baik (Lianah The, 2023, p.2).

Kepemimpinan yang baik merupakan aspek penting di dalam sebuah perusahaan, namun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Suatu organisasi yang mempunyai komunikasi efektif dengan semua bawahannya akan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan tim, pengendalian kinerja karyawan tidak dapat berjalan baik jika seorang pemimpin tidak mempunyai komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dimana komunikasi merupakan suatu indikator penting dari kesehatan organisasi (Sulistyaningsih et al., 2022, p.2). Komunikasi dalam sebuah perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai target, visi, dan misi perusahaan, selain itu komunikasi dapat menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin organisasi mempunyai peran kunci untuk memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan transparan, yang dapat memperkuat komitmen dan keterlibatan karyawan (Riyadi, 2023, p.2).

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik, sebaliknya jika karyawan dengan motivasi rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas (Dems de Haan et al., 2022, p.2). Perusahaan dapat memberikan penghargaan atau kompensasi yang sesuai untuk para karyawan dalam memotivasi mereka, sehingga karyawan dapat lebih bekerja keras dan menghasilkan kinerja yang baik. Jadi pada dasarnya jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mengorbankan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan (Shalahuddin, 2022, p.2).

Kompensasi yang sesuai merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi dalam suatu perusahaan adalah aspek yang sangat penting karena ukuran kompensasi yang diberikan mempengaruhi secara langsung kinerja perusahaan. (Fx. Pudjo Wibowo, 2018, p.3). Kinerja dari setiap aktivitas dan individu adalah faktor utama dalam mencapai efektivitas, karena kinerja merupakan keluaran di mana orang-orang dan sumber daya yang terdapat dalam organisasi secara bersama-sama menghasilkan hasil yang didasarkan pada kualitas dan kriteria yang telah ditentukan (Gregorius Widiyanto, 2022, p.3). Pemberian kompensasi yang adil akan membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan, dengan kompensasi yang adil dapat membuat karyawan

merasa bahwa perusahaan menghargai kerja keras mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa produktivitas karyawan dalam bekerja merupakan suatu faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kompensasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, komunikasi yang tidak efektif akan membuat karyawan kesulitan dalam melakukan tugasnya, sebaliknya jika komunikasi efektif karyawan akan dapat memberi pertanyaan atau pendapat dengan mudah sehingga mendukung produktivitas kerja. Motivasi yang diberikan pimpinan dapat membuat karyawan bekerja lebih baik, menambah kepercayaan diri, untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan merasa dihargai, dapat meningkatkan kinerja, dan mencapai prestasi, pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan memiliki nilai juang untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada PT. Wahana Inti Utama)”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan yang kurang efektif dalam membangun hubungan kinerja kepada karyawan di PT. Wahana Inti Utama yang menjadi faktor penurunan produktivitas kerja.
2. Komunikasi yang buruk antara pimpinan dan bawahan di PT. Wahana Inti Utama yang mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.
3. Kurangnya motivasi yang di berikan kepada karyawan di PT. Wahana Inti utama untuk meningkatkan produktivitas kerja.
4. Pemberian kompensasi yang minim menjadi faktor penurunan produktivitas kerja di PT. Wahana Inti Utama.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Wahana Inti Utama?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Wahana Inti Utama?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Wahana Inti Utama?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Wahana Inti Utama?

5. Apakah kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Wahana Inti Utama?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. Wahana Inti Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja di PT. Wahana Inti Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT. Wahana Inti Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Wahana Inti Utama.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Wahana Inti Utama.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya terutama untuk para mahasiswa.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kepemimpinan, komunikasi kerja, motivasi kerja, dan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab, sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk mempermudah dalam penelitian, masing-masing uraian secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, oprasional variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kumpulan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu untuk mengatur suatu hubungan dan tugas tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Perusahaan harus memposisikan karyawan sebagai aset penting dalam suatu organisasi, pelaksanaan pelatihan yang efektif di berikan kepada karyawan dalam meningkatkan skill individu, sumber daya manusia merupakan ujung tombak perusahaan karena karyawan berperan aktif untuk semua kegiatan perusahaan.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli :

Menurut (Widiyanto & Pudjo , 2019, p.2) menyatakan bahwa :

“Sumber Daya Manusia ialah bagian yang berperan penting dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawan maka tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan yang telah dirumuskan”.

Menurut Andy & Sutrisna yang dikutip dari (Alfine & Pujiarti, 2022, p.2) menyatakan bahwa :

“Sumber Daya Manusia mengacu pada individu yang berada dalam suatu organisasi. Tidak ada satu pun elemen dalam kegiatan bisnis yang memiliki pengaruh langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain Sumber Daya Manusia”.

Sedangkan Menurut (Diana Silaswara et al., 2021) yang dikutip dari (Alfine & Pujiarti, 2022, p.2) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada pemahaman mengenai peran dan tugas manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan”.

Menurut pengertian dari para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk menangani masalah di ruang lingkup suatu organisasi dengan mengelola individu yang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi agar mereka dapat bekerja sama dengan baik antar karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien.

b. Fungsi-fungsi MSDM

Manajemen Sumber daya manusia memiliki fungsi yang penting dalam mengelola karyawan secara optimal agar memperoleh suatu sumber daya yang efektif, dengan melakukan perekrutan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas dari individu tersebut.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Wulandari, 2020,p.21) yang dikutip dari (Astri Dwi Andriani et al., 2022) yaitu:

1. Perencanaan (*Planing*)

Fungsi perencanaan merupakan strategi yang dilakukan untuk merencanakan kebutuhan, pengadaan, pengembangan,

pelatihan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Fungsi ini berkaitan dengan penyusunan sumber daya manusia yang sudah direkrut dengan cara menempatkan mereka ke dalam struktur organisasi sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan kepada masing-masing sumber daya manusia.

3. Pengarahan (*Directing*)

Dalam fungsi pengarahan, manajer menyamakan persepsi dan memberi motivasi kepada karyawan untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan.

4. Kepemimpinan (*Leadership*)

Fungsi kepemimpinan merupakan sebuah peran yang dibebankan kepada seseorang untuk melakukan pengarahan, memotivasi, dan mengerakan para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

5. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian merupakan fungsi untuk mengukur dan menilai apakah pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Berikut beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli :

Menurut Ward yang dikutip dari (Lianah The, 2023, p.2) menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk meyakinkan sekelompok orang agar berusaha mencapai sasaran yang sama”.

Menurut Muafi yang dikutip dari (Lianah The, 2023, p.3) menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk memengaruhi, mengajak, memberikan arahan, merencanakan dan menyusun strategi, memberikan semangat, serta mengkoordinasi dan menggerakkan anggota tim atau karyawan di bawahnya agar saling berkolaborasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi”.

Menurut Ausat yang dikutip dari (Lianah The, 2023, p.4) menyatakan bahwa :

“Pemimpin yang hebat tidak hanya mendorong kemampuan anggota tim untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga memenuhi kebutuhan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.”.

Sedangkan menurut Agustine & Edalmen yang dikutip dari (Lianah The, 2023, p.3) menyatakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan adalah elemen kunci yang mendukung dan memotivasi karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja mereka”.

Disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk melaksanakan tugas yang diberikan sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki beberapa fungsi, diantaranya sebagai berikut :

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan memiliki peran yang penting karena merupakan awal proses pengambilan keputusan, pengorganisasian, dan pelaksanaan tujuan dalam suatu organisasi. Perencanaan membantu seorang pemimpin untuk merencanakan langkah yang strategis untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pemrakarsaan

Fungsi pemrakarsaan merujuk pada peran seorang pemimpin dalam menginisiasi, mengagas ide atau perubahan dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas untuk memberi perintah kepada bawahan, tetapi dapat menciptakan hal baru untuk timnya.

3. Pengendalian

Fungsi pengendalian dalam kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengawasi,

mengevaluasi, dan memastikan kegiatan tim sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan.

4. Pendukung

Fungsi pendukung merujuk pada peran pemimpin untuk memberi dukungan moral, sumber daya, motivasi dan fasilitas yang baik untuk mendukung para anggota tim dapat bekerja secara optimal.

5. Penginformasian

Fungsi ini melibatkan peran pemimpin untuk menyampaikan, mengelola, dan menyebarluaskan informasi secara terbuka kepada seluruh anggota tim atau organisasi untuk dapat bekerja secara efektif dan mencapai tujuan bersama.

6. Pengevaluasian

Fungsi pengevaluasian merupakan peran seorang pemimpin dalam menilai, meninjau, dan mengukur hasil kerja dari anggota tim berdasarkan standar atau tujuan yang telah ditetapkan.

c. Gaya kepemimpinan

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang diketahui secara luas diantaranya sebagai berikut :

1. Gaya Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri negative, sifat egois, dan memutarbalikan kenyataan. Tipe kepemimpinan ini keputusan akan diputuskan sendiri dan berangapan bawahnya tidak bisa memutuskan sesuatu.

2. Gaya Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik merupakan seorang pemimpin yang mengabungkan antara ciri negatif dan positif.

3. Gaya Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik mempunyai daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang tersebut bersedia untuk mengikutinya tanpa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu.

4. Gaya *Laissez Faire*

Kepemimpinan *laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan yang cenderung memberikan wewenang kepada anggota tim, sehingga para bawahan memiliki keleluasaan untuk mengambil keputusan. Dalam konteks ini, pemimpin berfungsi lebih sebagai pendukung, menciptakan suasana yang memungkinkan kreativitas dan inisiatif dari para anggotanya. Pemimpin dengan gaya ini biasanya tidak suka

mengambil risiko dan lebih memilih untuk menjaga stabilitas dan status quo dalam organisasi.

5. Gaya Demokratik

Kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu mendelegasikan wewenang secara praktis dan realistis, tanpa kehilangan kendali atas organisasi. Pemimpin ini secara aktif melibatkan bawahan dalam menentukan nasib mereka sendiri, melalui partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, mereka memperlakukan bawahan sebagai individu yang memiliki dimensi politik, ekonomi, dan sosial, serta menghargai karakteristik dan jati diri setiap orang.

6. Gaya Birokrasi

Gaya kepemimpinan ini umum diterapkan di perusahaan dan akan efektif jika setiap karyawan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan serta melaksanakan tanggung jawab rutin mereka setiap hari. Dalam pendekatan ini, tidak terdapat ruang bagi anggota untuk melakukan inovasi, karena segala sesuatu telah diatur dalam prosedur yang wajib dipatuhi oleh setiap level organisasi.

7. Gaya Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi perubahan positif bagi para anggotanya. Para pemimpin dengan pendekatan ini senantiasa

memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses, termasuk memberikan dukungan bagi anggota kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan sukses.

8. Gaya situasional

Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini cenderung lebih fleksibel dalam menyesuaikan pendekatan mereka dengan tahap perkembangan setiap anggota. Mereka mempertimbangkan tingkat kesiapan para anggota untuk melaksanakan berbagai tugas yang ada.

d. Sifat kepemimpinan

Seorang pemimpin tidak hanya diharapkan mampu mengarahkan perusahaan menuju pencapaian tujuan bersama, tetapi juga harus memiliki sifat-sifat berikut ini :

1. Bersifat adil

Dalam suatu organisasi, rasa kebersamaan di antara para anggota sangatlah penting. Sebab, pada dasarnya, kebersamaan ini mencerminkan kesepakatan yang tercipta antara para anggota dan juga antara pemimpin serta bawahan dalam menjalankan kegiatan organisasi.

2. Memberi Sugesti

Sugesti, yang sering kali dipahami sebagai saran atau anjuran, memainkan peran penting dalam konteks kepemimpinan. Sugesti berfungsi sebagai pengaruh yang dapat menggugah

perasaan orang lain. Dalam hal ini, sugesti sangat krusial dalam memelihara dan membangun harga diri, serta menumbuhkan rasa pengabdian, partisipasi, dan kebersamaan di antara para bawahan.

3. Mendukung Tujuan

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan dukungan kepemimpinan yang baik; hal ini tidak terjadi secara otomatis. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat berfungsi secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, penting bagi setiap tujuan yang ingin diraih untuk diselaraskan dengan kondisi organisasi. Selain itu, tujuan tersebut juga harus memungkinkan para anggota untuk bekerja sama secara sinergis.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dapat dikatakan berperan sebagai katalisator jika ia mampu meningkatkan potensi sumber daya manusia yang ada. Pemimpin tersebut berupaya menciptakan suasana yang menimbulkan semangat dan mendorong produktivitas secara maksimal.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan rasa aman bagi bawahannya. Hal ini dapat tercapai jika pemimpin mampu memelihara sikap positif dan

optimis dalam menghadapi berbagai permasalahan. Dengan demikian, para bawahan akan merasa aman saat melaksanakan tugasnya, terbebas dari rasa cemas dan khawatir, serta mendapatkan jaminan keamanan dari pemimpin mereka.

6. Sebagian wakil organisasi

Setiap anggota yang bekerja dalam unit organisasi mana pun selalu memandang atasan atau pemimpinnya sebagai sosok yang memiliki peran penting dalam berbagai aspek kegiatan. Terutama bagi mereka yang menganut prinsip keteladanan atau menjadikan pemimpin sebagai panutan. Seorang pemimpin sangat berpengaruh, sehingga setiap perilaku, tindakan, dan ucapan mereka akan selalu meninggalkan dampak tertentu bagi organisasi yang dipimpin.

7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin sejatinya adalah pendorong semangat bagi timnya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu senantiasa mampu menginspirasi para bawahannya, sehingga mereka dapat menerima dan memahami tujuan organisasi dengan penuh antusiasme, serta bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan tersebut.

8. Bersikap menghargai

Setiap individu pada dasarnya menginginkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Hal yang sama juga berlaku bagi setiap bawahan dalam suatu organisasi, yang sangat membutuhkan pengakuan dan penghargaan dari atasannya. Karenanya, adalah suatu kewajiban bagi pemimpin untuk berkenan memberikan penghargaan atau pengakuan, dalam bentuk apapun, kepada bawahannya.

3. Komunikasi

a. Pengertian komunikasi

Berikut beberapa pengertian komunikasi menurut para ahli :

Menurut Hardjana (Khaerul Uman, 2018, 219) dalam (Edwin Hartanto dan FX. Pudjo Wibowo, 2022, p.3) menyatakan bahwa :

“Komunikasi merujuk pada interaksi, pertukaran ide, dialog, obrolan, dan penyampaian informasi.”

Menurut (Danang & Burhanuddin, 2015) dalam (Edwin Hartanto dan FX. Pudjo Wibowo, 2022, p.3) menyatakan bahwa :

“Komunikasi adalah proses di mana individu, organisasi, dan kelompok mengirimkan berbagai jenis informasi atau pesan kepada orang lain, organisasi, dan kelompok lainnya.”

Menurut (Effendi, 2018) yang dikutip dari (Rinni Wardani et al., 2024) menyatakan bahwa :

“Komunikasi adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menyampaikan perasaan, pemikiran, dan keinginan kepada individu atau kelompok lainnya”.

Disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu aktivitas Penyampaian dan penerimaan informasi antara seseorang atau kelompok untuk menyampaikan pesan kepada individu atau kelompok lainya.

b. Fungsi komunikasi

Fungsi komunikasi secara umum adalah untuk menyampaikan dan menerima informasi antara dua pihak atau lebih. Namun, komunikasi juga memiliki beberapa fungsi utama yang lebih spesifik, tergantung pada konteks yang ada. Berikut adalah fungsi-fungsi komunikasi secara umum :

1. Fungsi informatif (memberi informasi)

Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan informasi, fakta, data, atau pengetahuan kepada orang lain agar mereka memahami suatu hal.

2. Fungsi persuasif (mempengaruhi)

Fungsi ini berfungsi untuk membujuk, mempengaruhi, atau meyakinkan seseorang agar mau melakukan sesuatu atau mengubah pendapat/sikapnya.

3. Fungsi ekspresif (mengekspresikan perasaan/emosi)

Komunikasi berfungsi sebagai sarana menuangkan perasaan, emosi, atau pikiran pribadi kepada orang lain.

4. Fungsi sosial (menjalin hubungan)

Komunikasi berperan penting dalam menjalin, memelihara, dan memperkuat hubungan sosial antar individu atau kelompok.

5. Fungsi regulatif (mengatur/pengendalian)

Komunikasi digunakan untuk mengatur perilaku atau memberi pengarahan kepada orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung.

6. Fungsi imajinatif (kreativitas & imajinasi)

Komunikasi difungsikan sebagai sarana untuk menyampaikan ide kreatif, baik secara lisan maupun tulisan.

c. **Strategi komunikasi**

Agar komunikasi dalam organisasi dapat berjalan dengan lebih efektif, berikut beberapa strategi yang dapat diterapkan menurut (Wardani, 2023) dalam (La Ode Abdul Musawir et al., 2025, p.4):

1. Klarifikasi Pesan

Pastikan pesan yang disampaikan jelas dan mudah dipahami, dengan menghindari ambiguitas yang dapat menyebabkan kesalahpahaman.

2. Feedback Aktif

Dorong semua anggota organisasi untuk memberikan dan menerima umpan balik, baik secara vertikal maupun horizontal, agar komunikasi dan interaksi dapat ditingkatkan.

3. Penggunaan Teknologi Komunikasi

Manfaatkan teknologi komunikasi modern seperti email, sistem manajemen proyek, dan platform kolaborasi untuk memperlancar pertukaran informasi.

4. Pelatihan Komunikasi

Sediakan pelatihan komunikasi bagi karyawan, terutama yang berkaitan dengan keterampilan mendengarkan aktif, berbicara secara efektif, dan menulis dengan jelas.

5. Menciptakan Budaya Terbuka

Foster budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka, sehingga setiap anggota merasa nyaman untuk berbagi ide dan pendapat.

d. Indikator komunikasi

Indikator komunikasi yang efektif :

1. Kejelasan (*clarity*)

Pesan harus disampaikan dengan bahasa yang mudah dimengerti, tidak ambigu, dan sesuai dengan tingkat pemahaman penerima.

2. Ketepatan (*accuracy*)

Informasi yang disampaikan harus akurat, tidak mengandung kesalahan atau distorsi fakta.

3. Kelengkapan (*completeness*)

Pesan harus menyampaikan semua informasi yang diperlukan agar penerima bisa bertindak atau merespon dengan cepat.

4. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Informasi yang terlalu lambat atau terlalu cepat bisa menimbulkan salah persepsi atau tidak relevan lagi dengan kondisi yang terjadi.

5. Umpan balik (*feedback*)

Adanya respon dari penerima pesan menunjukkan bahwa komunikasi berhasil dan dapat dipahami dengan baik.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Berikut merupakan beberapa pengertian Motivasi Kerja menurut para ahli :

Menurut (H. AI Fadjar Indrasari Meithiana, 2018,260) yang dikutip dari (Edwin Hartanto dan FX. Pudjo Wibowo, 2022, p.3) menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah keadaan dan sikap mental yang memberikan dorongan, mendukung kegiatan, dan memandu tindakan untuk menciptakan pemenuhan kebutuhan.”.

Menurut Diana Silaswara et al dalam (Gregorius Widiyanto, 2022, p.3) menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan hal penting untuk membangun semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.”

Menurut (Sunyoto, 2018:18) dalam (Muhammad Dwi Arfiansyah dan Nopi Oktavianti, 2025, p.4) menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah dorongan atau penggerak yang penting. Dengan adanya motivasi, ini dapat menjadi pemicu yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras, sehingga menghasilkan hasil yang maksimal”.

Menurut (Sedarmayanti, 2021:154) yang dikutip dari (Vikky Setiawan dan Asih Handayani, 2025, p.1) menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk mengambil tindakan, baik itu positif maupun negatif. Sumber motivasi ini dapat berasal dari dalam diri seseorang (internal) maupun dari lingkungan sekitar (eksternal)”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan cara atau tindakan yang diberikan untuk mendorong karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas mereka. Dengan adanya motivasi, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, sehingga tujuan bersama dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

b. Tujuan Motivasi

Setiap organisasi atau instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk memastikan bahwa tujuan tersebut dapat tercapai

dengan cepat, penting untuk memberikan motivasi kepada sumber daya manusia (SDM) yang ada.

Menurut Hasibuan dalam (Bagja Hidayah et al., 2022, p.3) yaitu :

1. Mendorong semangat dan antusiasme kerja di kalangan karyawan.
2. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja para karyawan.
3. Mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan dalam perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan mengurangi tingkat absensi karyawan.
6. Mengoptimalkan proses pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang harmonis.
8. Mendorong peningkatan kreativitas dan partisipasi aktif karyawan.
9. Meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan.

c. Prinsip-prinsip dalam memotivasi pegawai

Menurut Mangkunegara yang dikutip dari (Ni Wayan Cahya Ayu Pratami, 2022, p.6) ada beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan, diantaranya adalah :

1. Prinsip Partisipasi

Untuk memotivasi kinerja, penting bagi pegawai untuk diberikan kesempatan berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin perlu menyampaikan segala informasi yang berkaitan dengan upaya pencapaian tugas dengan jelas. Dengan komunikasi yang baik, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.

3. Prinsip Mengenal Kontribusi Bawahan

Pemimpin harus menyadari bahwa karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan. Dengan pengakuan terhadap kontribusi mereka, karyawan akan lebih termotivasi untuk berprestasi.

4. Asas Pendelegasian Wewenang

Ketika pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka, hal ini dapat mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Ketika pemimpin memperhatikan dan memahami keinginan karyawan, maka karyawan akan berusaha bekerja sesuai harapan pimpinan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins yang dikutip dari (Tine Yuliantini dan Reza Santoso, 2020, p.4) indikator yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi, yaitu :

1. Faktor intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti keinginan untuk maju, mendapatkan pengakuan, merasakan tanggung jawab, dan mencapai tujuan.
2. Faktor ekstrinsik merujuk pada motivasi yang diperoleh dari lingkungan luar, termasuk pengawasan, imbalan kerja, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja yang ada.

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi mencakup segala penghargaan, baik materi maupun non-materi, yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi terhadap jasa karyawan.

Berikut merupakan beberapa pengertian Kompensasi menurut para ahli :

Menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip dari (Pujiarti & Pujiarti, 2021, p.3) menyatakan bahwa :

“Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja, sebagai pengakuan atas kontribusi tenaga dan ide yang telah mereka berikan untuk membantu perusahaan maju dan mencapai target yang telah ditentukan”.

Menurut Susanto yang dikutip dari (Pujiarti & Pujianti, 2021, p.3) menyatakan bahwa :

“Kompensasi mencakup semua imbalan eksternal yang diperoleh oleh pegawai, berupa gaji, upah, insentif, atau bonus serta berbagai tunjangan”.

Sedangkan menurut Pujiarti yang dikutip dari (Pujiarti & Pujianti, 2021, p.3) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah imbalan yang diperoleh oleh sumber daya manusia berdasarkan keterampilan dan kapabilitas yang mereka berikan kepada sebuah organisasi.”.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diterima karyawan atas penghargaan yang telah mereka lakukan dalam sebuah organisasi.

b. Tujuan Kompensasi

Banyak perusahaan kini bersaing ketat untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Persaingan ini dipicu oleh pertumbuhan industri yang semakin pesat, sementara jumlah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan pengetahuan memadai sangat

terbatas. Dalam konteks ini, kompensasi menjadi solusi yang tepat bagi banyak organisasi untuk mengatasi tantangan dalam hal ketenagakerjaan.

Di bawah ini akan dijelaskan tujuan serta pentingnya perhatian terhadap kompensasi.

1. Mendapatkan Karyawan Berkualitas

Seiring dengan pesatnya perkembangan industri, kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan di atas rata-rata semakin mendesak. Hal ini menyebabkan organisasi menghadapi tantangan untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan harapan, sementara jumlah calon yang tersedia semakin menurun. Dalam situasi ini, berbagai organisasi bersaing untuk merekrut sumber daya manusia berkualitas, dan sebagai strategi, banyak di antaranya memilih untuk menawarkan paket kompensasi yang menarik.

2. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Pada umumnya, setiap individu menginginkan kesejahteraan yang bisa diperoleh dari tempat kerja mereka. Banyak organisasi berupaya merekrut tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja baik dari pihak lain. Untuk menanggulangi masalah ini, sejumlah organisasi mengambil langkah untuk mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar lebih menarik bagi karyawan mereka. Dengan adanya sistem administrasi

kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat menjaga sumber daya manusia yang sudah dimilikinya.

3. Meningkatkan Produktivitas

Program kompensasi yang menarik berpotensi memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan mereka, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada produktivitas. Produktivitas adalah variabel yang sangat ditentukan oleh berbagai faktor, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas.

4. Mendapatkan Keunggulan Kompetitif

Sumber daya manusia adalah aset penting yang memberikan kontribusi besar bagi organisasi. Sebagian besar biaya usaha dialokasikan untuk kebutuhan sumber daya manusia. Bergantung pada industrinya, biaya tenaga kerja dapat mencapai antara 30 hingga 70 persen dari keseluruhan pengeluaran untuk kegiatan produksi dan pemasaran. Mengingat biaya yang cukup tinggi ini, banyak organisasi memilih untuk menginvestasikan dalam teknologi komputer dan mesin, atau mempertimbangkan untuk pindah ke daerah dengan biaya tenaga kerja yang lebih rendah.

5. Kepatuhan terhadap Aturan Hukum

Mengenai kepatuhan hukum, organisasi harus menyesuaikan sistem kompensasi mereka dengan peraturan yang berlaku, baik

secara nasional maupun daerah. Organisasi diharuskan untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan, yang berkaitan dengan kebutuhan hidup masyarakat di suatu negara atau daerah. Setiap organisasi wajib membayar upah tenaga kerja sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah, sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Penetapan upah di setiap daerah berbeda, disesuaikan dengan tingkat harga yang berlaku di daerah tersebut, dengan melibatkan pemerintah dan dewan upah setempat.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi

Menurut Mangkunegara dalam (Niken Herawati et al., 2021, p.2) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berkaitan dengan berbagai aspek seperti standar upah minimum, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi, dan devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam mengatur kebijakan kompensasi bagi karyawan.

2. Tawar Menawar Antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan kompensasi juga dipengaruhi oleh proses tawar menawar antara perusahaan dan karyawan mengenai besaran

upah yang akan diberikan. Dalam hal ini, diskusi dan kesepakatan antara kedua belah pihak menjadi sangat penting.

3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Dalam merumuskan kebijakan kompensasi, perusahaan perlu mempertimbangkan standar hidup dan biaya minimum yang diperlukan oleh karyawan. Memastikan bahwa kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya terpenuhi akan memberikan rasa aman, yang pada gilirannya akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan motivasi tinggi demi mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan prestasi karyawan, serta hubungan positif dengan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan kompensasi juga dipengaruhi oleh faktor ukuran perusahaan, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan.

Penting untuk memperhatikan perbandingan tingkat upah berdasarkan aspek-aspek ini agar kebijakan yang ditetapkan adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

5. Permintaan dan Persediaan

Ketika menentukan kebijakan kompensasi, perusahaan harus mempertimbangkan kondisi pasar, terutama tingkat permintaan dan persediaan yang ada. Situasi pasar saat itu harus menjadi

pertimbangan penting dalam menetapkan tingkat upah yang akan diterapkan.

6. Kemampuan Membayar

Dalam pengaturan kebijakan kompensasi, perusahaan perlu memperhatikan kemampuan finansialnya untuk membayar gaji karyawan. Oleh karena itu, penentuan kompensasi harus sesuai dengan batas kemampuan perusahaan agar tidak membebani keuangan perusahaan di masa mendatang.

D. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Theodore dan Lilyana dalam (Eri Pranata et al., 2020, p.4) menyatakan indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Gaji merupakan imbalan finansial tetap yang diperoleh oleh karyawan dalam setiap periode, tanpa mempertimbangkan jumlah jam kerja yang dilakukan. Sementara itu, upah adalah bentuk imbalan yang diberikan perusahaan, yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja karyawan.

2. Insentif

Insentif adalah penghargaan finansial yang diberikan perusahaan di luar gaji, sebagai dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi dan prestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk penghargaan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sebagai bagian dari keanggotaan dalam organisasi, tanpa memperhitungkan kinerja mereka.

4. Fasilitas

Fasilitas merujuk pada sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung kemudahan pekerjaan karyawan, seperti peralatan kantor, transportasi, dan alat komunikasi.

6. Produktivitas Kerja

a. Pengertian produktivitas kerja

Berikut merupakan pengertian produktivitas kerja menurut beberapa ahli :

Menurut Danang Sunyoto dalam (Fx. Pudjo Wibowo, 2019, p.3) mengemukakan bahwa :

“Produktivitas adalah pola pikir yang terus berupaya dan percaya bahwa kehidupan hari ini lebih baik dibandingkan dengan kemarin, serta hari esok akan lebih baik daripada hari ini.”

Menurut Handoko dalam (Melani Queensha Adinda Marhadi et al.,2025, p.5) berpendapat bahwa :

“Produktivitas adalah sikap mental serta upaya manusia untuk meraih hasil yang lebih baik dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif. Pada akhirnya, produktivitas ini diukur

berdasarkan input yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sukardi dalam (Melani Queensha Adinda Marhadi et al., 2025, p.5) menyatakan bahwa :

“Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa dimensi, seperti tingkat keterikatan, kemampuan dalam perencanaan, serta usaha yang dikeluarkan dalam pekerjaan. Secara keseluruhan, produktivitas kerja karyawan mencerminkan efektivitas dan efisiensi mereka dalam menjalankan tugas”.

Menurut pengertian diatas dapat diketahui produktivitas kerja merupakan suatu keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya dengan efektif,

b. Indikator Produktivitas kerja

Menurut Sutrisno dalam (Niaty Noranisa dan Nadi Fikri Rijali, 2025, p.7) indikator produktivitas kerja antara lain :

1 Kemampuan

Kemampuan untuk melaksanakan tugas adalah salah satu aspek penting. Kualitas seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang mereka miliki serta tingkat profesionalisme dalam bekerja.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Usaha untuk meningkatkan hasil yang diraih sangatlah penting. Hasil kerja tidak hanya dirasakan oleh pelaksana, tetapi juga oleh mereka yang menikmati hasil tersebut. Oleh karena itu,

makna produktivitas kerja harus dimanfaatkan oleh semua pihak yang terlibat dalam suatu proyek.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja ditunjukkan melalui usaha yang lebih baik dari hari sebelumnya. Indikator ini selaras dengan etos kerja yang tercermin dari hasil yang dicapai setiap harinya, dengan membandingkan pencapaian di hari ini dengan hari lalu.

4. Pengembangan Diri

Penting untuk terus-menerus membangun diri agar dapat meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri bisa dilakukan dengan memperhatikan tantangan dan harapan yang akan dihadapi di masa mendatang.

5. Mutu

Mutu pekerjaan mencerminkan kualitas kerja seorang karyawan. Oleh karena itu, usaha untuk meningkatkan mutu bertujuan memberikan hasil yang terbaik, yang pada akhirnya bermanfaat bagi perusahaan dan juga bagi diri sendiri.

6. Efisiensi

Efisiensi mengacu pada perbandingan antara hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan. Aspek masukan dan keluaran merupakan elemen penting dalam produktivitas yang memberikan dampak signifikan.

c. Karakteristik produktivitas kerja

Karakteristik utama produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Efisiensi
2. Efektivitas
3. Disiplin
4. Kemandirian
5. Ketekunan dan konsistensi
6. Kemampuan manajemen waktu
7. Kompetensi dan keahlian
8. Kolaboratif
9. Motivasi dan komitmen
10. Kreativitas dan inovasi

B. Penelitian terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi oleh penulis dalam melakukan penyusunan skripsi yang sedang disusun oleh penulis saat ini.

Tabel II.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian

1.	(Waskito & Kartini, 2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Produktivas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Trimuri Karya Cipta	Penelitian ini memiliki persamaan dalam variabel penelitian penulis yaitu variabel X yang meliputi Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja, serta variabel Y Produktivitas kerja.	Penelitian ini memiliki perbedaan objek penelitian. Objek penelitian ini PT. Trimuri Karya Cipta, sedangkan penulis meneliti objek PT. Wahana Inti Utama.	Berdasarkan hasil perhitungan, nilai t hitung sebesar 3,476 lebih besar dari t tabel yang bernilai 2,011 ($3,476 > 2,011$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan. Selain itu, taraf signifikan untuk kepemimpinan tercatat sebesar 0,001, yang menunjukkan tingkat kepentingan yang tinggi. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,094 lebih besar dibandingkan t tabel yang sebesar 2,011. Ini
----	---------------------------	---	--	---	---

					<p>menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan. Selain itu, taraf signifikansi motivasi kerja tercatat sebesar 0,042, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan.</p>
--	--	--	--	--	--

No	Nama Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
----	--------------	-------	-----------	-----------	------------------

2.	(Haidar et al., 2022)	<p>Pengaruh Komunikasi yang efektif, Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Kondang Roso</p>	<p>Penelitian ini memiliki persamaan dalam variabel penelitian penulis yaitu variabel X yang meliputi Komunikasi, Motivasi dan Kompensasi serta variabel Y Produktivitas kerja.</p>	<p>Penelitian ini memiliki perbedaan objek penelitian. Objek penelitian ini UD Kondang Roso, sedangkan penulis meneliti objek PT. Wahana Inti Utama.</p>	<p>Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Sampel penelitian terdiri dari 40 karyawan UD. Kondang Roso yang dipilih dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan melalui beberapa uji, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2), menggunakan</p>
----	-----------------------	--	---	--	---

					<p>program SPSS versi 25.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel komunikasi efektif, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Kondang Roso.</p>
--	--	--	--	--	--

No	Nama Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
----	--------------	-------	-----------	-----------	------------------

3.	(Tambunan, 2024)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kompensasi, terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Kesbangpol Sumatera Selatan.	Penelitian ini memiliki persamaan dalam variabel penelitian penulis yaitu variabel X yang meliputi Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Kompensasi serta variabel Y Produktivitas Kerja.	Penelitian ini memiliki perbedaan objek penelitian. Objek penelitian ini di Kesbangpol Sumatera Selatan, sedangkan penulis meneliti objek PT. Wahana Inti Utama.	Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3), secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Selain itu, untuk menganalisis pengaruh secara parsial masing-masing variabel (Motivasi, Komunikasi, dan Kompensasi) terhadap Produktivitas Kerja (Y), juga diterapkan uji t. Dalam uji t ini, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) akan
----	------------------	--	--	--	---

					ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel terikatnya.
--	--	--	--	--	--

No	Nama Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
----	--------------	-------	-----------	-----------	------------------

4.	(Yulianingsih et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi, Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. J.co Donuts And Coffee.	Penelitian ini memiliki persamaan dalam variabel penelitian penulis yaitu variabel X yang meliputi Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi, serta variabel Y Produktivitas Kerja.	Penelitian ini memiliki perbedaan objek penelitian. Objek penelitian ini PT. J.co Donuts And Coffee, sedangkan penulis meneliti objek PT. Wahana Inti Utama.	Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3), secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Selain itu, untuk menganalisis pengaruh secara parsial masing-masing variabel (Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi) terhadap Produktivitas Kerja (Y), juga diterapkan uji t. Dalam uji t ini,
----	-----------------------------	--	---	--	---

					<p>jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel terikatnya.</p>
--	--	--	--	--	--

No	Nama Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian

5.	(Apriansyah et al., 2022)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi, Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Mitra Adiperkasa.	Penelitian ini memiliki persamaan dalam variabel penelitian penulis yaitu variabel X yang meliputi Pengaruh Motivasi dan Kompensasi.	Penelitian ini memiliki perbedaan objek penelitian. Objek penelitian ini PT. Mitra Adiperkasa, sedangkan penulis meneliti objek PT. Wahana Inti Utama.	Hasil pengujian secara simultan untuk variabel Motivasi (X1), dan Kompensasi (X2), menunjukkan nilai Fhitung sebesar 18,142, sedangkan nilai Ftabel yang diperoleh adalah 2,866. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel ($18,142 > 2,866$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Motivasi (X1), dan kompensasi (X2), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja (Y).
----	---------------------------	---	--	--	--

					<p>Selanjutnya, hasil pengujian koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,602, yang berarti bahwa kedua variabel independen tersebut berkontribusi terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 60,2%. Sementara itu, sisa 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</p>
--	--	--	--	--	---

Tabel 2. 1 penelitian terdahulu

C. Kerangka Pemikiran

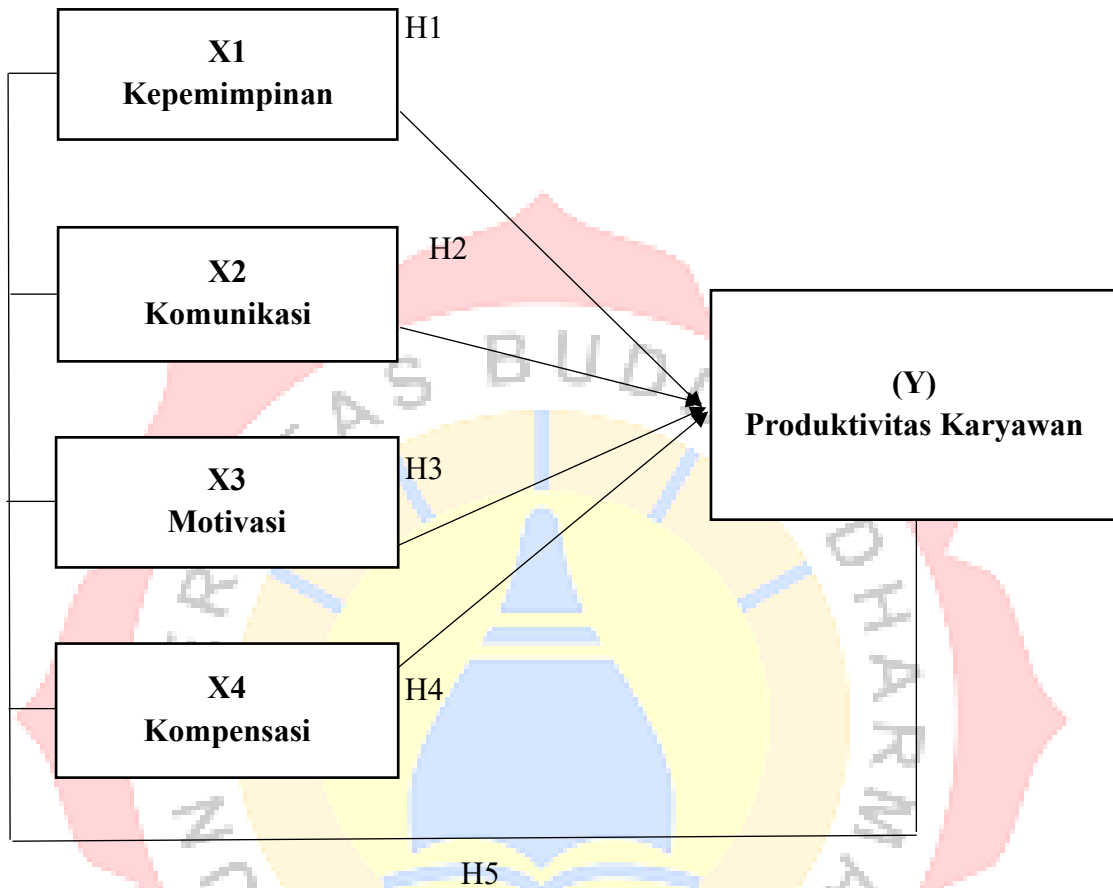
Dalam perusahaan yang memiliki perkembangan sangat pesat, kepemimpinan, komunikasi kerja, motivasi kerja, dan kompensasi merupakan variabel kunci yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Karyawan sebagai sumber daya yang dominan memiliki peran penting dalam menghasilkan suatu produktivitas yang berkualitas.

Karyawan dapat mencapai suatu target atau visi misi perusahaan maka dapat dikatakan bahwa produktivitas karyawan mengalami peningkatan.

Peningkatan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan seseorang yang bertugas mengarahkan para bawahannya, sehingga mampu menciptakan peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sementara komunikasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan menjalankan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan.

Motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam memaksimalkan kinerja mereka. Seorang pemimpin yang mampu memberikan dorongan dan dukungan kepada karyawannya dalam mencapai tujuan akan sangat berpengaruh. Dengan adanya motivasi, karyawan dapat meningkatkan produktivitas, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Semua ini bertujuan untuk bersama-sama mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

Kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diterima karyawan atas penghargaan yang telah mereka lakukan dalam sebuah organisasi, dengan pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian terhadap ke empat variabel ini sangat penting dalam menggerakkan serta mengarahkan karyawan dengan bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pada suatu perusahaan.



Gambar 2. 1 kerangka pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan atau jawaban sementara yang diajukan oleh penulis sebagai respon terhadap rumusan permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis ini masih perlu diuji lebih lanjut.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

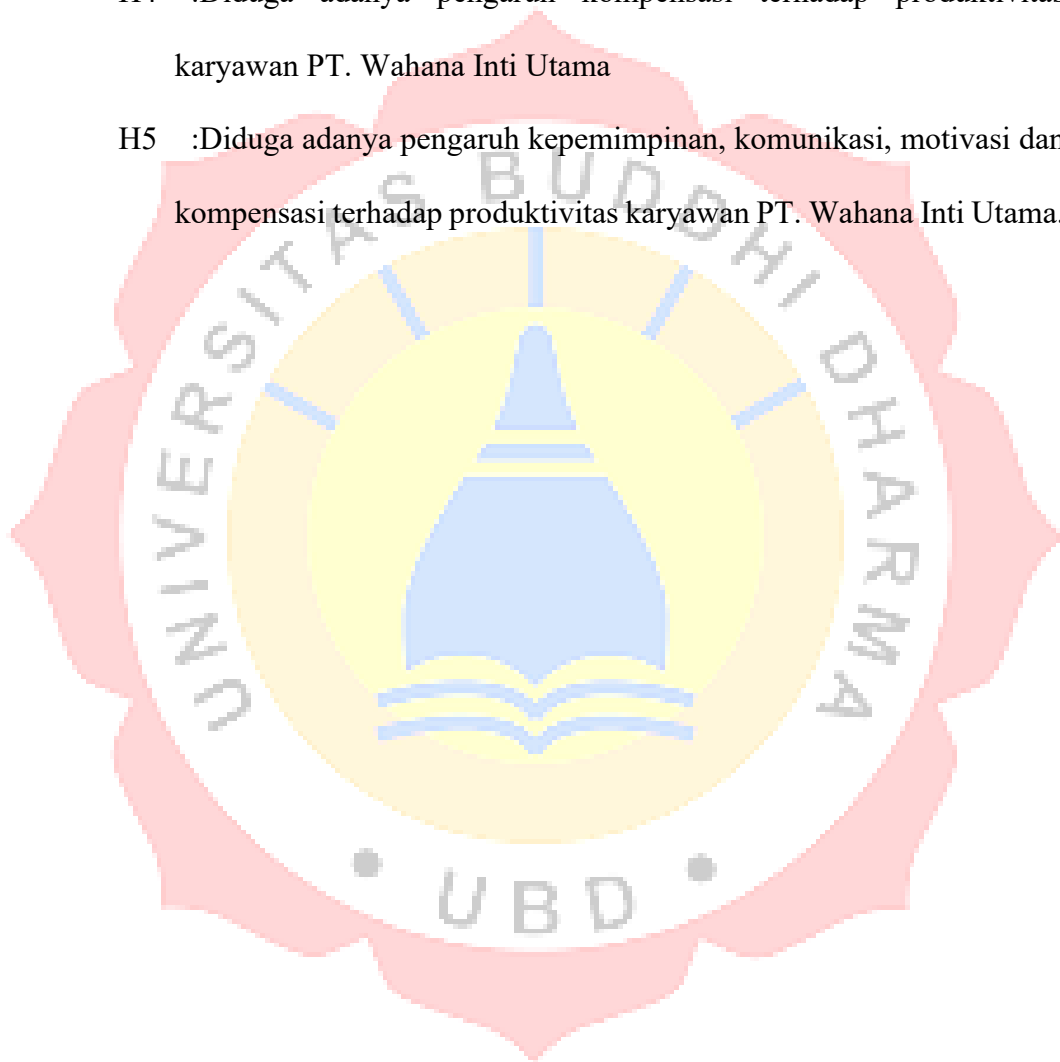
H1 ;Diduga adanya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT. Wahana Inti Utama

H2 :Diduga adanya pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan PT. Wahana Inti Utama

H3 :Diduga adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Wahana Inti Utama

H4 :Diduga adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Wahana Inti Utama

H5 :Diduga adanya pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Wahana Inti Utama.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih pendekatan kuantitatif karena analisis data yang dilakukan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Di harapkan responden yang terpilih dapat memberikan data yang relevan, sehingga data yang di peroleh menjadi akurat dan dapat mendukung tujuan penelitian.

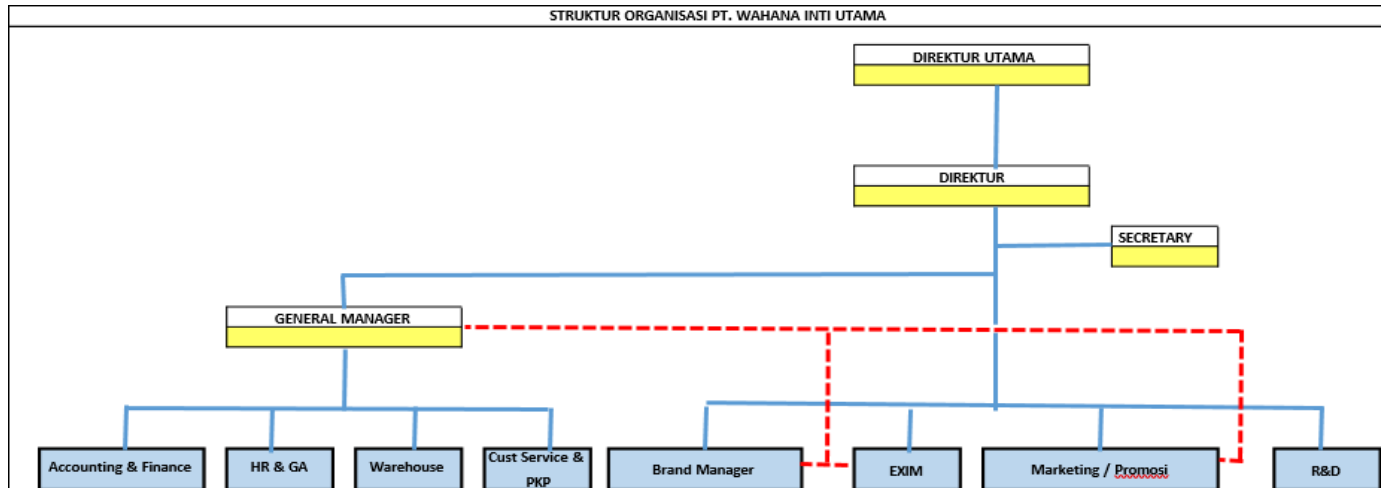
Menurut Daru dalam (Desi Eka Syafitri et al., 2025, p.7) Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang di gunakan untuk menjawab permasalahan penelitian dengan mengandalkan data numerik dan analisis statistik.

B. Objek Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti membutuhkan objek penelitian. Menurut Iwan Satibi dalam (Nata Franciska, 2025, p.4) Objek penelitian merujuk pada suatu kegiatan yang bertujuan untuk memetakan atau menggambarkan secara komprehensif penelitian atau sasaran riset yang ingin dicapai

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Wahana Inti Utama yang berlokasi di Jalan Boulevard Alam Sutera No. 12 A, Pakulonan, Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15325, Indonesia. Yang di mana penulis melakukan penelitian terhadap pengaruh kepemimpinan,

komunikasi, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Inti Utama.



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi

Sumber: PT. Wahana Inti Utama

Diatas adalah gambaran struktur organisasi yang ada di PT. Wahana Inti Utama dengan tugasnya masing-masing yaitu :

1. **Direktur Utama** : Menetapkan tujuan dan strategi perusahaan, membuat keputusan penting, serta memimpin tim manajemen dan bertanggung jawab seluruh kinerja perusahaan.
2. **Direktur** : Mengelola operasional sehari-hari, menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan, dan memastikan tata kelola perusahaan diterapkan dengan baik.
3. **Sekretaris** : Mencakup pengelolaan jadwal, korespondensi, rapat, dan dukungan administratif lainnya, serta menjadi perantara antara direktur dan pihak eksternal.

4. *General Manager* : Merencanakan, mengorganisir, memimpin, mengendalikan, dan mengawasi operasi harian untuk mencapai tujuan organisasi.
5. *Accounting & Finance* : Mengelola dan mengatur keuangan perusahaan, mencatat semua transaksi dan aktivitas perusahaan, serta menyusun laporan keuangan dengan baik.
6. *HR & GA : Human Resources* mengelola sumber daya manusia seperti rekrutment, pelatihan, pengembangan, dan administrasi karyawan. *General Affair* berfokus pada operasional perusahaan terkait aset, fasilitas, dan kebutuhan kantor.
7. *Warehouse* : Mengelola stock barang dari mulai penerimaan hingga pengiriman, serta memastikan efisiensi penyimpanan dan distribusi.
8. *Customer service & Penanganan keluhan pelanggan : customer service* memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan baik, pada saat sebelum atau sesudah transaksi, sedangkan penanganan keluhan pelanggan bertugas menerima, mendengarkan, dan menyelesaikan keluhan pelanggan dengan baik.
9. *Brand manager* : Mengelola dan mengembangkan citra serta reputasi sebuah merek mencakup berbagai langkah, mulai dari melakukan riset pasar, merumuskan strategi pemasaran, hingga mengelola anggaran dan berkomunikasi dengan pihak ketiga.
10. *Exim : Export Import* Pengelolaan dan pemrosesan dokumen ekspor-impor mencakup koordinasi dengan pihak-pihak terkait, seperti agen

pengiriman dan bea cukai, serta memastikan kelancaran dalam proses perdagangan internasional.

11. *Marketing* / promosi : Melakukan riset pasar, pengembangan strategi, promosi produk, dan pengelolaan hubungan yang baik dengan pelanggan.

12. R&D : *Research and Development* melakukan pengembangan untuk menciptakan produk/layanan baru atau meningkatkan kualitas produk atau layanan yang sudah ada.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian, yang kemudian diisi oleh responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media atau sumber lain. Contohnya meliputi data yang diambil dari arsip perusahaan, studi pustaka, penelitian sebelumnya, serta jurnal yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai sekumpulan objek yang menjadi dasar untuk melakukan generalisasi hasil penelitian. Dalam konteks ini, responden terdiri dari karyawan PT. Wahana Inti Utama, dengan total populasi sebanyak 120 orang. Menurut Sugiyono dalam (Winda Dwi Rahayu Ningrum et al., 2025, p.7) sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan sumber data dalam penelitian, di mana populasi sendiri merujuk pada keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh kelompok tersebut. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan *sampling* jenuh, Menurut Sugiyono (2020) *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono dalam (Atika Berliana dan Dian Widya Putri, 2025, p.4) kuesioner atau angket adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert sebagai alat ukur. Setiap responden diminta untuk memberikan

tanggapan terhadap pernyataan yang disajikan dengan tingkat gradasi yang bervariasi, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, hingga sangat tidak setuju. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b) Setuju (S) diberi skor 4
- c) Netral (N) diberi skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1



F. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	1.Keterampilan teknis 2.Keterampilan manusiawi 3.Keterampilan konseptual	1.Merencanakan serta mengatur pekerjaan 2.Mengkoordinasikan pekerjaan 3.Memberikan kebutuhan yang diperlukan 4.Ilmu yang dimiliki pemimpin 5.Kemampuan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan 6.Kerjasama tim 7.Kepercayaan dan rasa dipercaya 8.Fokus pada pemecahan masalah 9.Mengarahkan diskusi 10.Pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan	Likert
Sumber: (Cen, 2022, p.118)“Manajemen Sumber Daya Manusia (Jasmine, 2023)			

<p style="text-align: center;">Komunikasi (X2)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis komunikasi 2. Hambatan komunikasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi ke bawah 2. Komunikasi ke atas 3. Komunikasi horizontal 4. Komunikasi lintas saluran 5. Komunikasi formal 6. Komunikasi informal 7. Gangguan 8. Kepentingan 9. Motivasi 10. prasangkai 	<p style="text-align: center;">Likert 59</p>
--	---	---	--

Sumber: Sudarmanto, Simarmata, Parinduri “Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia” Yayasan Kita Menulis 2021, Arif Yusuf Hamali 2018. (Lasahijaya, 2023)

<p style="text-align: center;">Motivasi kerja (X3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan rasa memiliki 4. Kebutuhan Harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang adil dan layak 2. Kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja 3. Pemberian tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan dana pensiun. 4. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain 5. Kebutuhan akan 	<p style="text-align: center;">Likert</p>
--	---	--	---

		<p>perasaan ikut serta</p> <p>6. Memiliki kedudukan yang baik</p> <p>7. Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai dengan orang lain</p> <p>8. Kebutuhan mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide</p> <p>9. Adanya pengembangan dan pelatihan pada karir</p> <p>10. Pemberian penghargaan atas kinerja</p>	
<p>Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Mangkunegara dalam (Wijaya, 2023)</p>			

<p>Kompensasi (X4)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi tidak langsung (<i>frige benefit</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Standar 2. Pendidikan 3. Tanggung jawab 4. Lamanya bekerja 5. Tepat waktu 6. Jam kerja 7. Prestasi 8. Transport 9. Pensiun 10. Tunjangan Hari Raya 	<p>Likert</p>
<p>Sumber: Menurut Rivai dalam (Fransiskus, 2022)</p>			
<p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku kerja 2. Presentasi kerja 3. Efektivitas kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efesiensi 7. Disiplin kerja 8. Sikap dan etika kerja 9. Lingkungan kerja 10. Kuantitas kerja 	<p>Likert</p>
<p>Sumber: Manajemen Produksi dan Operasi menurut Irham Fahmi dalam (Ratana, 2022)</p>			

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

G. Teknik Analisis Data

Terdapat empat (4) variabel bebas dan satu (1) variabel terikat di dalam penelitian yang saat ini sedang dilakukan oleh penulis.

1. Kepemimpinan sebagai variabel bebas (X1)
2. Komunikasi sebagai variabel bebas (X2)
3. Motivasi sebagai variabel bebas (X3)
4. Kompensasi sebagai variabel bebas (X4)
5. Produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y)

Teknik analisis yang akan diterapkan oleh peneliti adalah analisis deskriptif. Data yang diperlukan akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan selanjutnya dianalisis menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS 25)*.

H. Pengujian Instrumen

1. Uji Statistik Deskriptif

Salah satu metode untuk menguji kelayakan materi yang dimiliki oleh penulis dalam penelitian yang sedang dilakukan adalah dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi. Nilai signifikansi yang digunakan biasanya berkisar antara 0,05 hingga 5% yang sering dijadikan acuan dalam penelitian. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka variasi pernyataan yang diajukan dapat dinyatakan valid begitupun sebaliknya.

2. Uji Validitas

Menurut Slamet dan Aglis (2020) Validitas merupakan ukuran kevalidan suatu instrumen penelitian. Suatu cara untuk menguji apakah materi yang dimiliki oleh penulis sudah memenuhi syarat untuk dimasukkan kedalam penelitian yang sedang penulis lakukan dengan cara melakukan uji signifikansi koefisien korelasi dalam suatu nilai signifikansi yaitu 0,05 sampai 5% nilai ini sering kali digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan suatu penelitian. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka variasi pernyataan yang akan diajukan dinyatakan valid begitupun sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel maka variasi pernyataan yang sudah disiapkan oleh penulis dinyatakan tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Cyntia Arlia Rahmasari (2022) Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Mengukur reabilitas menunjukkan suatu konsistensi dalam alat ukur seluruh pernyataan dalam penelitian dari hasil uji reabilitas jika koefisien reabilitas yang nominalnya bisa jadi berbeda. Hasilnya dimana suatu angka dapat menunjukkan $1 > 0,6$ reabilitasnya akan semakin sangat tinggi begitupun sebaliknya jika angkanya semakin nol maka reabilitasnya akan semakin rendah. Uji reabilitas data biasanya menggunakan *Cronbach*

Alpha dengan koefisien *alpha* > dengan nilai signifikan 60% sampai 0,6 maka artinya kuesioner menjadi tidak riabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang perlu dilakukan dalam analisis regresi linear berganda, di mana terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Menurut Mardiatmoko yang dikutip dari (Sitompul et al., 2025) untuk menentukan ketetapan model perlu dilakukannya beberapa asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi di dalam suatu penelitian memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak dengan indikator regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel independent. Model korelasi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independent dan dependen dari gejala multikolinearitas. Nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas adalah nilai VIF < 10,00 dan nilai toleransi > 0,10

c. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah didalam suatu regresi terjadi ketidaksamaan VIF suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dikatakan homoskedastisitas.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Regresi ini diukur untuk membantu persamaan regresi yang menggabungkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model penelitiannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Nilai Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien masing-masing variabel

$X_1X_2X_3$ = Koefisien masing-masing variabel

E = Standart error

6. Uji Koefisien Korelasi

Metode yang diterapkan bertujuan untuk mengamati hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

7. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Cyntia Arlia Rahmasari (2022) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Metode yang dapat diukur ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi dalam model regresi. Semakin kecil nilai koefisien tersebut, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai koefisien mendekati 100%, ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Cyntia Arlia Rahmasari (2022) uji signifikan koefisien (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji T merupakan uji yang bertujuan menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk mencari nilai t hitung pengaruh parsial antara kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja bisa dilihat apabila $<0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t dalam penelitian ini menggunakan *signifikan* $\alpha=5\%$ (0,05).

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Cyntia Arlia Rahmasari (2022) uji f digunakan untuk menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji statistic F mempunyai tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F adalah jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

