

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT INDOFOOD CBP  
SUKSES MAKMUR TBK**

---

**Firdaus Sianipar<sup>1</sup>, Syahyuni<sup>2</sup>, M. Zehbi Armadani<sup>3</sup>**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan**

E-mail : [firdaus\\_sianipar@univ-tridinanti.ac.id](mailto:firdaus_sianipar@univ-tridinanti.ac.id), [zehbiarmadan@gmail.com](mailto:zehbiarmadan@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether there is an influence of Leadership Style, Communication, Compensation and Work Environment on Employee Productivity in the Production Department of PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. The sample in this study was 78 people from the Production Department of PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk production department. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24 computer program. The results of the study indicate that Leadership Style, Communication, Compensation and Work Environment have a simultaneous influence on the Employee Productivity variable in the Production Department of PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk with a significance of  $0.000 < \alpha (0.05)$ . The multiple linear regression equation  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$ . Leadership Style has a partial influence on Employee Productivity in the Production Department of PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk with a significance of  $0.005 < \alpha (0.05)$ . Communication has a partial influence on employee productivity in the production department of PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk with a significance of  $0.004 < \alpha (0.05)$ . Compensation has a partial influence on employee productivity in the production department of PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk with a significance of  $0.008 < \alpha (0.05)$ . Work environment has a partial influence on employee productivity in the production department of PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk with a significance of  $0.000 < \alpha (0.05)$ .*

*Keywords: Leadership Style, Communication, Compensation, Work Environment, Employee Productivity*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang dari karyawan Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk bagian produksi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* ( SPSS) versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk dengan

signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$ . Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dengan Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk dengan signifikan sebesar  $0,005 < \alpha (0,05)$ . Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk dengan signifikan sebesar  $0,004 < \alpha (0,05)$ . Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk dengan signifikan sebesar  $0,008 < \alpha (0,05)$ . Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktifitas Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam sebuah organisasi perusahaan, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja agar kepuasan kerja karyawan tercapai sehingga mampu meningkatkan produktifitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan.

Produktivitas kerja penting dilkauan oleh karyawan karena produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan karyawan dengan tingkat

tenaga kerja yang tinggi. Menurut Edy Sutrisno (2019: 104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2016:229) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah Motivasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kompensasi, Pendidikan, Gaya kepemimpinan, Gizi dan Kesehatan, Lingkungan dan Iklim Kerja, Teknologi, Komunikasi yang efektif. Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2016:229) banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, dalam hal ini peneliti mengambil 4 faktor saja yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Berikut dijelaskan hubungan antara empat faktor tersebut dengan produktivitas.

Menurut Edi Sutrisno (2016:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Galuh Agusti Wulandari (2023) dengan judul “Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Cv Torta Indonesia” yang menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti gaya kepemimpinan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk diduga masih kurang karena banyak karyawan yang mengeluh bahwa pemimpin kurang melakukan interaksi pada bawahan sehingga hubungan antara bawahan dan pimpinan kurang harmonis. Menurut Deddy Mulyana (2014:46) komunikasi sangat sering dilakukan dan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi manusia, karena hampir setiap saat dalam kehidupan dibutuhkan berkomunikasi antar individu hingga kelompok. Secara verbal terjadi pada saat seseorang dengan orang lain saling menyampaikan pesan, tetapi apabila seseorang dengan orang lain dalam jarak yang jauh dapat pula dilakukan dengan berbagai cara untuk berkomunikasi satu sama lain. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husni Fuaddi (2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru” yang menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel komunikasi (X) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y).

Fenomena komunikasi diduga kurang karena banyak karyawan yang mengeluh bahwa pemimpin kurang melakukan komunikasi pada bawahannya, seperti mengarahkan karyawan dan membantu memberi solusi pada karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga membuat karyawan merasa segan untuk memulai komunikasi terlebih dahulu.

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silvi Claudea (2024) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur” yang menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fenomena kompensasi yang terjadi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk diduga kurang adil karena besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan jabatan karyawan, sehingga karyawan yang posisi terbawah sering mendapatkan kompensasi yang kecil sehingga membuat karyawan diposisi bawah merasa tidak adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar. Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husni Mubaroq Annur (2024) dengan judul "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes" yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dapat disimpulkan kurang baik dikarenakan banyaknya meja kerja karyawan yang

berdempetan dan sempit serta kurangnya pencahayaan pada ruangan sehingga membuat karyawan bekerja kurang maksimal.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?, 2) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?, 3) Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?, 4) Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?, 5) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat Penelitian**

PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk yang beralamat Jl. HBR Motik Km. 8, Karya Baru, Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961.

### **Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 5 bulan yaitu bulan Oktober 2024 hingga Februari 2025.

### **Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data

sekunder. Data primer berupa jawaban responden terhadap kuesioner yang disebar dan data sekundernya populasi, struktur organisasi, sejarah perusahaan

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Menyebarkan kuesioner kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. 2) Mempelajari dokumen perusahaan meliputi struktur organisasi, populasi dan sejarah perusahaan.

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk bagian produksi berjumlah 356 Orang.

### Sampel dan Sampling

Menurut Sugiyono (2018:167) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang telah mendapatkan jumlah sesuai dengan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan Sampel kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin.

Berdasarkan perhitungan rumus slovin maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi 78 orang dari karyawan Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk bagian produksi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 78 responden yang telah mengisi data diri pada kuisisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase ( % )
1	Laki-laki	66	85%
2	Perempuan	12	15%
Jumlah		78	100%

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase ( % )
1	20-30 Tahun	28	36%
2	31-40 Tahun	36	46%
3	41-50 Tahun	14	18%
Jumlah		78	100%

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase ( % )
1	SMA	21	27%
2	DIII	9	12%
3	S1	48	62%
Jumlah		78	100%

### Hasil Uji Validitas Dan Riliabilitas

#### Uji Validitas

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.666 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P2	0.807 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P3	0.796 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P4	0.780 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P5	0.722 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P6	0.763 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P7	0.676 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P8	0.639 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P9	0.675 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P10	0.732 <sup>**</sup>	0.220	Valid

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)**

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.822 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P2	0.842 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P3	0.699 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P4	0.796 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P5	0.515 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P6	0.705 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P7	0.797 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P8	0.761 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P9	0.813 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P10	0.846 <sup>**</sup>	0.220	Valid

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)**

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.684 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P2	0.542 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P3	0.666 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P4	0.566 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P5	0.515 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P6	0.705 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P7	0.797 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P8	0.546 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P9	0.664 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P10	0.684 <sup>**</sup>	0.220	Valid

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4)**

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.761 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P2	0.868 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P3	0.764 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P4	0.818 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P5	0.800 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P6	0.606 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P7	0.890 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P8	0.816 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P9	0.764 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P10	0.224 <sup>*</sup>	0.220	Valid

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Produktifitas Karyawan (Y)**

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.717 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P2	0.648 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P3	0.594 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P4	0.798 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P5	0.759 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P6	0.561 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P7	0.639 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P8	0.748 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P9	0.639 <sup>**</sup>	0.220	Valid
P10	0.254 <sup>*</sup>	0.220	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel ,rtabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 78 maka didapat rtabel sebesar 0.220, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0.220 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
			Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,901	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,920	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,794	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,905	0,60	Reliabel
Produktifitas Karyawan	0,842	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 diatas uji realibilitas semua variable memiliki nilai cronbach's>0,60 yang berarti pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Produktifitas Karyawan dalam penelitian ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya

**Analisis Statistik Deskriptif**

**Tabel 10. Statistik Deskriptif**

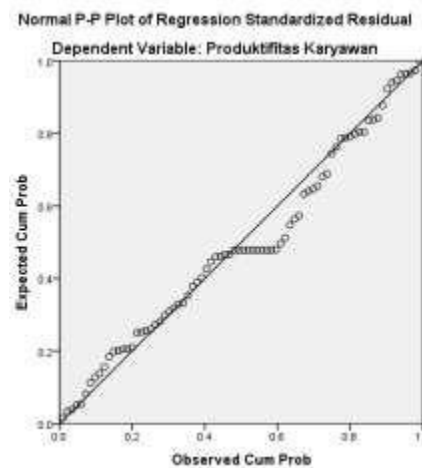
	Descriptive Statistics				
	N	Mini m um	Maxi m um	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	78	24	50	39.44	5.549
Komunikasi	78	24	50	38.03	6.337
Kompensasi	78	30	50	39.65	3.911
Lingkungan Kerja	78	33	50	42.81	4.469
Produktifitas Karyawan	78	34	49	42.85	3.539
Valid N (listwise)	78				

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai mean 39.44 dengan standar deviasi sebesar 5.549

- 2) Variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai mean 38.03 dengan standar deviasi sebesar 6.337
- 3) Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai mean 39.65 dengan standar deviasi 3.911
- 4) Variabel Lingkungan Kerja (X4) memiliki nilai mean 42.81 dengan standar deviasi 4.469
- 5) Variabel Produktifitas Karyawan (Y) memiliki nilai mean 42.85 dengan standar deviasi 3.945.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Dari plot residual independen diatas terdapat bahwa nilai residual berada disekitar garis lurus atau mengikuti garis lurus sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan dari uji normalitas dengan Kolmogorov-Smimov Test didapatkan angka sebagai berikut:

**Tabel 11 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	42.8461539
	Std. Deviation	2.44950037
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.069
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diketahui bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka atau nilai 0,087 maka dapat disimpulkan normal dan model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas dengan angka atau nilai  $0,087 > 0,05$

Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Uji Multikolinieritas

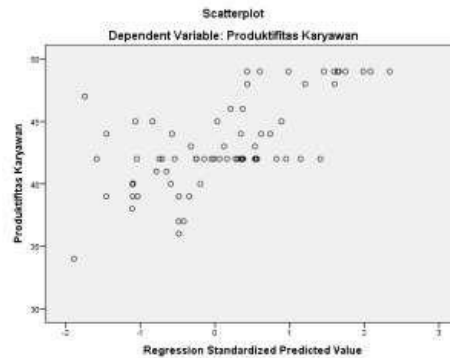
		Collinearity Statistics		
Coefficients <sup>a</sup>		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.499		
	Gaya Kepemimpinan	.176	.783	1.278
	Komunikasi	.150	.893	1.119
	Kompensasi	.218	.903	1.107
	Lingkungan Kerja	.462	.774	1.292

a. Dependent Variable: Produktifitas Karvawan

Dilihat dari tabel diatas nilai VIF masing- masing variabel bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variabel independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas, dari hasil uji diatas dapat dilihat semua bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 jadi

semua variable dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 2. Uji Heteroskedasitas

Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadinya masalah Heteroskedasitas pada model regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil uji Analisis Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30.499	4.126		7.392	.000
	Gaya Kepemimpinan	.176	.061	.275	2.885	.005
	Komunikasi	.150	.050	.268	3.003	.004
	Kompensasi	.218	.080	.241	2.709	.008
	Lingkungan Kerja	.462	.076	.583	6.072	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Karj

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 30.499 + 0,176 X_1 + 0,150 X_2 + 0,218 X_3 + 0,462 X_4$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 30.499: artinya jika variabel variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi

(X2) Kompensasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) nilainya adalah 0, maka Produktifitas Karyawan (Y) nilainya 30.499.

2. Koefesien regresi Variabel variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Tsebesar 0,176, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan satu-satuan, maka Produktifitas Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,176 satuan.
3. Koefesien regresi Variabel variabel Komunikasi (X2) Tsebesar 0,150, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan variabel Komunikasi (X2) mengalami kenaikan satu-satuan, maka Produktifitas Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,150 satuan.
4. Koefesien regresi Variabel variabel Kompensasi (X3) Tsebesar 0,218, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan variabel Kompensasi (X3) mengalami kenaikan satu-satuan, maka Produktifitas Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,218 satuan.
5. Koefesien regresi Variabel variabel Lingkungan Kerja (X4) Tsebesar 0,462, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan variabel Lingkungan Kerja (X4) mengalami kenaikan satu-satuan, maka Produktifitas Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,462 satuan

Koefisien Korelasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefesien Korelasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	2.623

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompensasi, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Berdasarkan tabel 14 diperoleh hasil menggunakan SPSS mengenai korelasi antara Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) Kompensasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Produktifitas Karyawan (Y), nilai R sebesar 0,692 atau 69,2%, artinya hubungan Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) Kompensasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Produktifitas Karyawan (Y) berada dikisaran 0,60 - 0,799 artinya Kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	2.623

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompensasi, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefesien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,451 atau 45,1%. Variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh terhadap

Produktifitas Karyawan, sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Simultan ( Uji F )

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Sum of Model	Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	462.004	4	115.501	16.791	.000 <sup>p</sup>
Regression					
Residual	502.150	73	6.879		
Total	964.154	77			

- a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompensasi, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 16 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05).

Uji Parsial ( Uji t )

Tabel 16. Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	30.499	4.126	7.392	.000	
	Gaya Kepemimpinan	.176	.061	.275	2.885	.005
	Komunikasi	.150	.050	.268	3.003	.004
	Kompensasi	.218	.080	.241	2.709	.008
	Lingkungan Kerja	.462	.076	.583	6.072	.000

- a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Berdasarkan nilai sig dari tabel 17 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dengan Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk dengan signifikan sebesar  $0,005 < \alpha$  (0,05).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan nilai sig dari tabel 17 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Produktifitas Karyawan

Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk dengan signifikan sebesar  $0,004 < \alpha (0,05)$ .

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan nilai sig dari tabel 17 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk dengan signifikan sebesar  $0,008 < \alpha (0,05)$ .

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Berdasarkan nilai sig dari tabel 17 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ .

### **Pembahasan Penelitian**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan pada Uji Simultan ( Uji F ) secara simultan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk sedangkan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi Adjusted R Square menyimpulkan variable Gaya

Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh terhadap Produktifitas Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan pada Uji Parsial ( Uji t ) terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Karyawan pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvi Claudea (2024) dari hasil penelitian, diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan menurut Zebua Martin (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan pada Uji Parsial ( Uji t ) terdapat pengaruh Komunikasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galuh Agusti Wulandari (2023). Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara parsial signifikan terhadap produktivitas karyawan dan menurut Husni Fuaddi (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X)

mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan pada Uji Parsial ( Uji t ) terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvi Claudea (2024). Dari hasil penelitian, diperoleh bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan menurut Dhea Nur Fitrianti (2018) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan pada Uji Parsial ( Uji t ) terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husni Mubaroq Annur (2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dan menurut Alvin Efendi Khoirul Ulum (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik dan keterampilan kerja rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.

## KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.
2. Terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.
3. Terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi Terhadap Produktifitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.
4. Terdapat pengaruh secara parsial Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.
5. Terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Andriyani, I., Amri, U., Sianipar, F., & Hutabarat, R. J. 2024. *The Effect Of Receivable Turnover And Inventory Turnover On Profit Margin In Pt. Nippon Indosari Corpindo, Tbk*. Best Journal of Administration and Management, 3(1), 1-11.
- Anwar Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Arikunto, 2013, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogyakarta
- Bate'e, 2020. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya:Bandung
-

- Busro, 2018. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. STIA LAN: Jakarta
- Deddy Mulyana, 2014. *Strategi Manajemen*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Elmi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung
- Fitrianti, D. N. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung*. Jurnal Mitra Manajemen, 2(3), 204-216.
- Fuaddi, H., & Amenda, R. 2023. *Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru*. *Sharing: Journal of Islamic Economics Management and Business*, 2(1), 139-149.
- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. 2023. *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang*. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 515-522.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 27-35.
- Hafied, 2013. *Metodelogi Penelitian Bisnis*, BPFE: Jogjakarta
- Hasibuan. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Kartono. 2013. *Konflik Kerja perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Khoiri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Kuncoro, 2013, *Enam dimensi Administrasi Public*, Gava Media: Jogyakarta.
- Lasswell, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sagala, 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sianipar, F. 2013. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Agung Palembang*. *Jurnal Kompetitif*, 2(2).
- Sinungan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SalembaEmpat : Jakarta
- Sutrisno, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit:CV.ALFABETA: Bandung
- Sugiyono. (2019). *In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (p. 394). Bandung : AlfabetaALFABETA.
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso*. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173-178.
- V. Wiratna Sujarweni. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Zebua, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Cabang Malang*, 15(3).