

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA DI PT. MAYORA INDAH TBK PLANT PANGKALPINANG BAGIAN PRODUKSI CANDY

EDREAN FERNANDO  
 FERY PANJAITAN  
 YUNITA MAHARANI

Management Program  
 STIE – IBEK Bangka Belitung  
 Pangkalpinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

**Abstract** - *The era of free trade has been started where the competition atmosphere will be different with the past. Because of that the company has to be able to work more productive. The productivity is influenced by some factors, one of them is communication and leadership style. Based on that reason the writer is going to write a paper with title "The Influences of Communication and Leadership Style for A Work Productivity in PT. Mayora Indah Tbk Plant Pangkalpinang Section Candy Production".*

*The purpose of this research is to knowing the influence of communication and leadership style in partial of a work productivity in PT. Mayora Indah Tbk Plant Pangkalpinang Section Candy Production by population around 839 peoples. The sample of method in this research is doing by Proportionat Random Sampling Technique. The technique can do if the population has member or element are not homogeny and stratified and proportionately.*

*Methodology of this research is quantitative method. This research use the quantitative data from questionnaire of SPSS 21 Program for Windows. This research use method of analysis data Multiple Linear Regression that has qualified validity, reliability, normaly test, multicolonierity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, coefficient of determination, hypothesis testing with test-F and test-t.*

*The results of stastical calculasions partially (Test-t) analysis shows that leadership style variables have a positive and significant influences for a work productivity with t-count >t-table or 8,819> 1,988 with a significant level 0,00. And for communication variable have positive and significant influences for a work productivity with result t-count>t-table or 4.590>0,1988 with significant level 0,00. The simultaneously of communication and leadership style have positive and significant influences for a work productivity with F-count>F table or 168.960>3.10 with 0,000 significant level with R square result around 0,792 or 79,2%.*

**Key words** : *communication and leadership style, a work productivity.*

## I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas telah dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda dengan era sebelumnya. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Salah satu hal yang harus di perhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya produktivitas kerja yang positif. Untuk mewujudkan produktivitas kerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya: Lingkungan kerja, tata ruang kerja, suasana kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi.

Keberhasilan suatu perusahaan baik secara kelompok maupun keseluruhan dalam suatu perusahaan sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat di tentukan oleh seorang pemimpin dan gaya kepemimpinannya dalam perusahaan, gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh seseorang yaitu pemimpin dalam menjalin suatu hubungan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengerjakan tugastugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin. Setiap pemimpin biasanya mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan setiap gaya kepemimpinan tentunya memiliki keunggulan masing-masing yang akan membedakannya dengan gaya kepemimpinan lainnya.

Produktivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang telah terlebih dahulu ditentukan, dengan kata lain produktivitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai, dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi produktivitasnya.

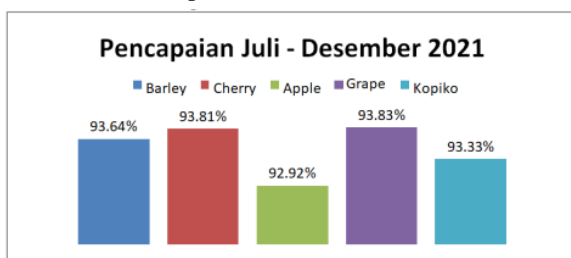
Kepemimpinan yang baik serta komunikasi yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Kuantitas, kualitas, dan Ketepatan waktu merupakan modal utama yang harus dimiliki para karyawan dalam menunjukkan kinerjanya. Untuk itulah, maka dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan kurang efektif. Oleh karena itu setiap pimpinan harus berusaha agar dapat melaksanakan komunikasi yang baik.

PT Mayora Indah adalah perusahaan Fast Moving Consumer Goods yang mempunyai inti usaha dibidang makanan. Mayora Group adalah salah satu kelompok bisnis produk konsumen di indonesia, PT. Mayora Indah Tbk Plant

Pangkalpinang merupakan salah satu perusahaan dari Mayora Group yang memproduksi produk pangan olahan yaitu biscuit dan candy. Perusahaan ini pertama kali didirikan sejak 17 Februari 1977 Perusahaan berdomisili di Tangerang dengan pabrik berlokasi di Tangerang dan Bekasi, kantor Pusat Perusahaan berlokasi di Gedung Mayora, Jl. Tomang Raya No. 21-23, Jakarta 11440.

Pada penelitian awal beberapa pegawai menyatakan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut sangat efektif karena pemimpin sangat fokus terhadap hasil kerja daripada hubungan dengan para bawahannya sebagai orang yang melaksanakan pekerjaan, sehingga komunikasi yang terjadi di perusahaan tersebut pun dianggap kurang efektif. bisa dilihat dari data-data laporan di bawah ini yang persentase pencapaian target mencapai 90-93% pada Periode ke 2 tahun 2021.

Gambar 1  
Grafik Pencapaian Periode Juli - Desember 2021



Berdasarkan penjelasan di atas adapun tujuan dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menjelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan dari Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Variabel Terikat Produktivitas Kerja (Y) di PT Mayora Indah Tbk Plant Pangkalpinang bagian Produksi Candy.
2. Mengetahui dan menjelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan dari Variabel Bebas Komunikasi (X2) berpengaruh positif terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) di PT Mayora Indah Tbk Plant Pangkalpinang bagian Produksi Candy.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2015:10) Munevver cetin, Melisa Erdilek Karabay & Mehmet Naci Efec, pada tahun 2012 melakukan penelitian dan menemukan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan salah satu konsep penting yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi perasaan dan pemikiran karyawan. Kompetensi komunikasi dalam konteks ini berfungsi sebagai salah satu pilar utama yang mengarahkan para pemimpin untuk meninggalkan pengaruh positif pada karyawan.

Seorang pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian itu hanya bersifat sementara.

### Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia. dan bahkan komunikasi telah menjadi suatu fenomena bagi terbentuknya suatu masyarakat atau komunitas yang terintegrasi oleh informasi, dimana masing-masing individu dalam masyarakat itu sendiri saling

berbagi informasi (information sharing) untuk mencapai tujuan bersama. Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampai pesan dan orang yang menerima pesan.

Komunikasi secara umum dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan dengan menggunakan media dan cara penyampaian informasi yang dipahami oleh kedua pihak.

Menurut Gibson dan Ivan (2012) dalam penelitian Dimas Okta Ardiansyah mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal”. “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”.

### Produktivitas Kerja

Menurut Umar (2005:9) dalam penelitian Mardjan Dunggio tahun 2013, “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)”.

Produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Mardjan Dunggio tahun 2013 dalam penelitiannya mengemukakan “karyawan yang memiliki konsentrasi yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga karyawan mendapat pengakuan atas apa yang dikerjakan serta memiliki kelancaran yang tinggi dalam menyelesaikan tugas akan meningkatkan produktivitas kerja”.

Proses meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2001:72) dalam penelitian Mardjan Dunggio tahun 2013. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah :

1. Sikap mental, berupa :
  - a Motivasi kerja
  - b Disiplin kerja
  - c Etika kerja
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Keterampilan.
4. Manajemen
5. Hubungan industrial
6. Tingkat penghasilan
7. Gizi dan Kesehatan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Sarana produksi
11. Kesempatan berprestasi

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, berdasarkan penelitian

terdahulu dan asionalisasi dan hubungan antar variabel dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja di PT Mayora Indah Tbk Plant Pangkalpinang Bagian Produksi Candy.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara Variabel Bebas Komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja di PT Mayora Indah Tbk Plant Pangkalpinang Bagian Produksi Candy.

### III. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Data yang digunakan berdasarkan sifatnya adalah data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung seperti : jumlah karyawan serta tabulasi hasil kuesioner. Adapun jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder .

#### Populasi dan Sampel

Menurut Bintarti (2015:97) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mayora Indah Plant Pangkalpinang bagian Produksi Candy, Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 839 karyawan. Di ambil berdasarkan ruang lingkup penelitian yaitu karyawan di PT. Mayora Indah Plant Pangkalpinang bagian Produksi Candy. Berdasarkan jumlah populasi maka dalam menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin dengan tinggal eror sebesar 10% sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 89 responden.

#### Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, maka analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengkuantifikasi data-data penelitian ke dalam bentuk angka-angka. dengan menggunakan skala likert 5 poin. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 21. Analisis ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktifitas kerja. Analisis regresi linear berganda diawali dengan uji kualitas data, uji ini untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti. Model analisis regresi memerlukan uji asumsi klasik, untuk menginterpretasikan data agar lebih relevan dalam menganalisis. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Tabel 1

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	54	61%
Perempuan	35	39%
Jumlah	89	100%

Sumber : Data diolah, kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden laki-laki yakni sebesar 54%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan PT. Mayora Indah Tbk Plant Pangkalpinang Bagian Produksi Candy adalah laki-laki.

Tabel 2

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
>20 – 24 Tahun	43	48%
25 – 35 Tahun	33	37%
36 – 40 Tahun	11	12%
>40 Tahun	2	3%
Jumlah	89	100%

Sumber : Data diolah, kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara >20 – 24 tahun yakni sebesar 43%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk Plant Pangkalpinang Bagian Produksi Candy berumur >20 – 24 tahun.

Tabel 3

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SD/SLTP/SLTA	80	90%
D1 – D3	3	3%
S1 – S2	6	7%
Jumlah	89	100%

Sumber : Data diolah, kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang pendidikan terakhirnya diantara SD/SLTP/SLTA yakni sebesar 90%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk Plant Pangkalpinang Bagian Produksi Candy pendidikan terakhirnya diantara SD/SLTP/SLTA.

Tabel 4

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	37 Tahun	42%
1 – 5 Tahun	21 Tahun	24%
6 – 10 Tahun	16 Tahun	18%
> 10 Tahun	15 Tahun	16%
Jumlah	89	100%

Sumber : Data diolah, kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun yakni sebesar 37%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk Plant

Pangkalpinang Bagian Produksi *Candy* masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun, artinya status pekerjaannya masih karyawan yang terikat kontrak.

**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian**

**Tabel 5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan**

No	Pertanyaan	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	Gaya Kepemimpinan 1	50	56%	38	43%	1	1%	-	-	-	-
2	Gaya Kepemimpinan 2	41	46%	42	47%	6	7%	-	-	-	-
3	Gaya Kepemimpinan 3	54	61%	34	38%	1	1%	-	-	-	-
4	Gaya Kepemimpinan 4	56	63%	31	35%	2	2%	-	-	-	-
5	Gaya Kepemimpinan 5	37	47%	44	49%	8	9%	-	-	-	-
6	Gaya Kepemimpinan 6	52	58%	36	41%	1	1%	-	-	-	-
7	Gaya Kepemimpinan 7	42	47%	45	51%	-	-	1	%	1	%
8	Gaya Kepemimpinan 8	37	42%	47	53%	5	5%	-	-	-	-

Sumber : Data diolah, kuesioner

Berdasarkan dari data diatas dengan jumlah responden 89, tanggapan responden mengenai keputusan pimpinan harus diterima dan dijalankan oleh karyawan rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, yakni sebesar 56%. Kemudian dengan pertanyaan pimpinan perlu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan nilai 47%, itu artinya karyawan sangat setuju bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan harus diterima dan dijalankan oleh karyawan, kemudian karyawan menganggap pimpinan perlu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Kemudian, tanggapan responden mengenai pertanyaan pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide dan saran, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 61%. Sedangkan tanggapan responden pada pertanyaan pimpinan harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan karyawan, rata-rata karyawan memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai 63% itu artinya karyawan merasa pimpinan telah memberikan karyawan kesempatan berinovasi dalam bekerja dan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan mereka.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai pertanyaan pimpinan selalu memberikan solusi untuk karyawannya, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 49%. kemudian tanggapan responden untuk pertanyaan pimpinan memberikan kesempatan untuk karyawan menyelesaikan tugas dengan cara sendiri, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yakni dengan nilai 58%. Itu artinya karyawan sangat setuju bahwa pimpinan selalu memberikan solusi dan pimpinan memberikan kesempatan untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri.

Sementara itu, tanggapan responden untuk pertanyaan Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang baik, rata-rata responden menjawab setuju yakni sebesar 51%. kemudian untuk pertanyaan pimpinan yang bertanggung jawab adalah pimpinan yang selalu memantau tindakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, rata-rata karyawan memberikan jawaban setuju dengan nilai 53%. itu artinya karyawan setuju apabila pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya baik, dan karyawan setuju bahwa pimpinan yang bertanggung jawab adalah pimpinan yang selalu memantau tindakan karyawan dalam bekerja.

**Tabel 6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi**

No	Pertanyaan	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	Komunikasi 1	56	63%	33	37%	-	-	-	-	-	-
2	Komunikasi 2	53	60%	35	39	1	1%	-	-	-	-
3	Komunikasi 3	41	46%	48	54%	-	-	-	-	-	-
4	Komunikasi 4	54	61%	34	38%	1	1%	-	-	-	-
5	Komunikasi 5	55	62%	33	37	1	1%	-	-	-	-
6	Komunikasi 6	34	38%	49	56%	3	3%	3	3%	-	-

Sumber : Data diolah, kuesioner

Berdasarkan dari data diatas dengan jumlah responden 89, tanggapan responden mengenai pertanyaan pimpinan wajib memiliki pengetahuan yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, rata responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebesar 63% Selanjutnya ntuk pertanyaan pimpinan memberikan respon yang baik ketika berbicara dengan karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai 60%. Itu artinya karyawan sangat setuju apanila pimpinan memiliki pengetahuan menyangkut

tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, serta memberikan respon yang baik ketika berkomunikasi dengan karyawan. Kemudian, tanggapan responden mengenai pertanyaan pimpinan selalu memberikan perintah secara lisan dengan jelas, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 54%. Sedangkan tanggapan responden untuk pertanyaan pimpinan selalu memberikan informasi menggunakan media tulis dengan tepat, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai 61%. Itu

artinya karyawan setuju bahwa pimpinan memberikan perintah dan informasi dengan jelas dan tepat.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai pertanyaan pimpinan selalu memberikan sanksi yang tegas atas kesalahan dan kelalaian karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebesar 62%. kemudian tanggapan

responden mengenai pertanyaan pimpinan selalu memberikan perintah kerja kepada karyawan dengan nada tinggi, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan nilai 56%. Itu artinya karyawan setuju apabila terjadi kesalahan dan kelalaian diberikan sanksi yang tegas, dan karyawan setuju apabila pimpinan memberikan perintah dengan nada tinggi.

**Tabel 7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja**

NO	PERTANYAAN	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	Produktivitas 1	53	60%	35	39%	1	1%	-	-	-	-
2	Produktivitas 2	43	48%	44	49%	-	-	1	3%	-	-
3	Produktivitas 3	41	46%	47	53%	1	1%	-	-	-	-
4	Produktivitas 4	55	62%	34	38%	-	-	-	-	-	-
5	Produktivitas 5	51	56%	37	42%	1	1%	-	-	-	-
6	Produktivitas 6	35	39%	50	56%	3	3%	1	2%	-	-

Sumber : Data diolah, kuesioner

Berdasarkan dari data diatas dengan jumlah responden 89, tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan harus selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target produksi, rata-rata karyawan memberikan jawaban sangat setuju yakni 60%. Kemudian jawaban responden atas pertanyaan karyawan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, rata-rata karyawan memberikan jawaban setuju dengan nilai sebesar 49%. Itu artinya karyawan sangat setuju bahwa karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh pimpinan.

Kemudian, tanggapan responden mengenai pertanyaan, pelatihan dan pengembangan salah satu cara untuk membentuk karyawan yang berkualitas, rata-rata karyawan memberikan jawaban setuju yakni 53%. Sedangkan jawaban responden mengenai pertanyaan, apakah dengan selalu memnjalankan IK (instruksi kerja) dapat menghasilkan produk yang berkualitas, rata-rata karyawan memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai sebesar 62%. Itu artinya karyawan sangat setuju bahwa pelatihan serta pengembangan memang diperlukan untuk membentuk karyawan yang berkualitas dan dengan selalu menjalan IK (instruksi kerja) dapat menghasilkan produk yang berkuaitas.

Selanjutnya, tanggapan responden mengenai pertanyaan, bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan namun tidak mencapai target produksi adalah kinerja yang buruk, rata-rata karyawan memberikan jawaban sangat setuju yakni 56%. Kemudian jawaban responden mengenai pertanyaan disiplin dalam ketepatan dan kecepatan melaksanakan pekerjaan merupakan cara untuk menunjukan kinerja yang baik, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan nilai sebesar 56%. Itu artinya karyawan setuju bahwa bekerja melebihi batas waktu namun tidak mencapai target adalah kinerja yang buruk, dan karyawan setuju bahwa disiplin pada ketepatan serta kecepatan dalam menyelesaikan pekerja merupakan cara untuk menunjukan kinerja yang baik.

**Uji Validitas**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan			
	- Item 1			
	- Item 2	0,820	0,2084	Valid
	- Item 3	0,358	0,2084	Valid
	- Item 4	0,578	0,2084	Valid
	- Item 5	0,607	0,2084	Valid
	- Item 6	0,501	0,2084	Valid
	- Item 7	0,777	0,2084	Valid
2	Komunikasi			
	- Item 1	0,516	0,2084	Valid
	- Item 2	0,825	0,2084	Valid
	- Item 3	0,474	0,2084	Valid
	- Item 4	0,844	0,2084	Valid
	- Item 5	0,825	0,2084	Valid
3	Produktivitas kerja			
	- Item 1	0,523	0,2084	Valid
	- Item 2	0,730	0,2084	Valid
	- Item 3	0,617	0,2084	Valid
	- Item 4	0,554	0,2084	Valid
	- Item 5	0,573	0,2084	Valid

Sumber : Data diolah, kuesioner

Berdasarkan tabel 8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 9  
Hasil Uji Reliabilitas

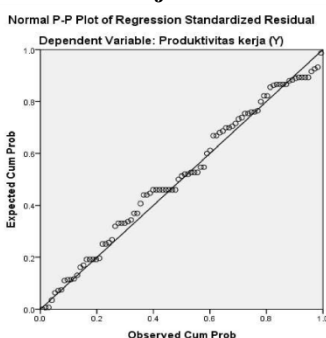
Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel minimum	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,707	0,6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,734	0,6	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,681	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah, kuesioner

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Normalitas

Gambar 2  
Grafik Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah, kuesioner

Berdasarkan gambar 2 didapatkan hasil bahwa semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10  
Hasil Uji Multikolinieritas

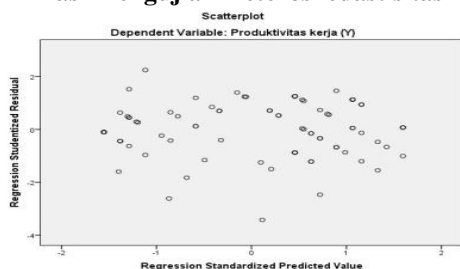
Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,467	2,140	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi (X2)	0,467	2,140	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah, kuesioner

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *inflation factor* (VIF) semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu 2,140 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 yaitu 0,467 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3  
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan gambar 3 terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.734	1.433		.512	.610
Gaya Kepemimpinan (X1)	.492	.056	.627	8.819	.000
KOMunikasi (X2)	.318	.069	.326	4.590	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Sumber : lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 11 pembahasan hasil analisa regresi dan pengujian t dan f sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,433 + 0,492 X_1 + 0,318 X_2$$

1. Konstanta sebesar 1,433: artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi bernilai 0, maka Produktivitas kerja Nilainya sebesar 1.433.
2. Koefisien regresi variabel gaya Kepemimpinan sebesar 0,492: artinya jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan , maka Produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,492 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel Komunikasi sebesar 0,318: artinya jika Komunikasi mengalami kenaikan satu satuan , maka Produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,318 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Tabel 12  
Hasil Uji Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.792	.947

a. Predictors: (Constant), KOMunikasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Sumber : Lampiran output SPSS

Berdasarkan output yang diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,792 atau (79,2%). hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 79,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau diteliti dalam model penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**  
**Uji t (Parsial)**

**Tabel 13**  
**Hasil Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.734	1.433		.512	.610
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.492	.056	.627 .326	8.819	.000
	KOmunikasi (X2)	.318	.069		4.590	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan hitungan tersebut dapat dijelaskan pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,819 dengan menggunakan  $(\alpha) = 0,05$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988. Dari hasil tersebut dapat dilihat nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Mayora Indah Tbk *Plant* Pangkalpinang Bagian Produksi *Candy*. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, **diterima**.

2. Komunikasi

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,590 dengan menggunakan  $(\alpha) = 0,05$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988. Dari hasil tersebut dapat dilihat nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Mayora Indah Tbk *Plant* Pangkalpinang Bagian Produksi *Candy* Sehingga, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, **diterima**.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 14**  
**Hasil Uji F ( uji koefisien regresi secara bersama-sama)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.874	2	151.437	168.960	.000 <sup>b</sup>
	Residual	77.081	86	.896		
	Total	379.955	88			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), KOMunikasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : lampiran Output SPSS

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} >$   $F_{tabel}$  atau  $168.960 > 3.10$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Maka variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Mayora Indah Tbk *Plant*

Pangkalpinang Bagian Produksi *Candy*. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, **diterima**.

**Pembahasan**

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas kerja**

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,819 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H1 diterima dan  $H_0$  ditolak.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada PT. Mayora Indah Tbk *Plant* Pangkalpinang Bagian Produksi *Candy*. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Munevver cetin, Melisa Erdilek Karabay & Mehmet Naci Efec, tahun 2012 yang menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, kompetensi komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kaitannya jawaban responden dengan tipe kepemimpinan sebagai berikut:

a. Berdasarkan jawaban responden pada indikator kemampuan pengambilan keputusan yaitu rata-rata responden memberikan jawaban setuju pada pertanyaan dan pernyataan yang menyebutkan bahwa pengambilan keputusan harus dilakukan dengan melibatkan karyawan dan keputusan pimpinan harus diterima oleh karyawan, itu artinya pimpinan dan karyawan menganut tipe demokratis.

b. Berdasarkan jawaban responden pada indikator kemampuan memotivasi yaitu rata-rata responden memberikan jawaban setuju pada pertanyaan dan pernyataan yang menyebutkan bahwa pimpinan harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan karyawan dan pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide dan saran, itu artinya pimpinan dan karyawan menganut tipe demokratis.

- c. Berdasarkan jawaban responden pada indikator bijaksana yaitu rata-rata responden memberikan jawaban setuju pada pertanyaan dan pernyataan yang menyebutkan bahwa pimpinan selalu memberikan solusi untuk karyawannya dan pimpinan memberikan kesempatan untuk karyawan menyelesaikan tugas dengan cara sendiri., itu artinya pimpinan dan karyawan menganut tipe demokratik.
- d. Berdasarkan jawaban responden pada indikator bijaksana yaitu rata-rata responden memberikan jawaban setuju pada pertanyaan dan pernyataan yang menyebutkan bahwa pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang baik dan pimpinan yang bertanggung jawab adalah pimpinan yang selalu memantau tindakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, itu artinya pimpinan dan karyawan menganut tipe demokratik.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang dianut oleh pimpinan pada PT. Mayora Indah Tbk *Plant* Pangkalpinang Bagian Produksi *Candy* yaitu tipe Demokratik.

2. **Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas kerja \** Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,590 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H1 dan menolak Ho.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel komunikasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Mayora Indah Tbk *Plant* Pangkalpinang Bagian Produksi *Candy*. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Dimas Okta Ardiansyah, 2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal, tidak terjadi multikolonieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,819 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H1 diterima dan Ho ditolak.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Munever Cetin, Melisa Erdilek Karabay & Mehmet Naci Efec, tahun 2012 yang menguji

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, kompetensi komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara komunikasi dengan produktivitas kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,590 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H1 dan menolak Ho. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut (Dimas Okta Ardiansyah, 2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- (1) Siagian, S, P. 2015. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- (2) Munevver cetin, dan Melisa Erdilek Karabayb , Mehmet Naci Efec. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Komunikasi manajer bank terhadap kepuasan kerja karyawan Kasus Bank Turki*. Marmara. University, Istanbul, 34070, Turkey c Beykent University, Istanbul,
- (3) Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2008: *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta. 34500, Turkey.
- (4) Husein Umar. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- (5) Dunggio, Mardjan. 2013. *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4, Hal 523-533.
- (6) Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- (7) Bintarti, S. 2015. *Metodologi penelitian ekonomi manajemen*. Jakarta: Mitra wacana media.