

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. INDAH INTI ICE BONDOWOSO**

***INFLUENCE OF COMMUNICATION AND LEADERSHIP
ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY
PT. INDAH INTI ICE BONDOWOSO***

Nurul Diah Anggraeni¹, Bayu Wijayantini², Yohanes Gunawan Wibowo³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember

Email : nuruldiaha12@gmail.com, bayu@unmuhjember.ac.id,
gunawanwibowo@unmuhjember.ac.id.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indah Inti Ice Bondowoso. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian menggunakan *data primer*. Sampel yang digunakan 31 responden yang merupakan karyawan PT. Indah Inti Ice Bondowoso. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sensus*. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Produktivitas Kerja Karyawan, Komunikasi, Kepemimpinan.

Abstract

This study aims to analyze and examine the influence of communication and leadership on the work productivity of PT. Indah Inti Ice Bondowoso. This research uses quantitative methods and this type of research uses primary data. The sample used 31 respondents who are employees of PT. Indah Inti Ice Bondowoso. The sampling method in this study is a census. Data collection techniques used were through questionnaires, interviews and literature study. The method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the communication variable has a significant effect on employee work productivity, the leadership variable has a significant effect on employee work productivity. The effect of the two independent variables on the dependent variable together has a positive effect on employee work productivity.

Keywords: Employee Productivity, Communication, Leadership

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja dari setiap karyawan perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas tenaga kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2005). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015), mengemukakan bahwa produktivitas yang baik dapat dipengaruhi oleh komunikasi dan kepemimpinan. Semakin baik tingkat komunikasi dan kepemimpinan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan komunikasi individu dapat berinteraksi dengan individu lainnya sehingga akan mengerti apa yang harus dilakukan dengan tugas yang diembannya. Tanpa adanya komunikasi dalam perusahaan maka individu tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaannya. Disamping itu komunikasi dalam suatu perusahaan juga dapat meningkatkan produktivitas, menyelesaikan konflik, mengembangkan kualitas karyawan serta dapat membentuk hubungan profesional dan lingkungan yang kondusif (Handoko, 2011). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Luhut (2017), menemukan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan, artinya semakin baik tingkat komunikasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Griffin, 2004). Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkan serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang (Kartini, 2002). Keadaan ini akan menimbulkan turunya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya (Robbins, 2006). Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan instansi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan kinerja instansi tidak dapat dicapai, serta akan menghambat kelangsungan hidup instansi di masa yang akan datang (Kartini, 2002). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zebua (2017), menemukan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan, artinya semakin baik tingkat kepemimpinan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Aice Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang es krim yang berasal dari Singapura. Saat ini perusahaan tersebut telah membuka cabang di Indonesia. Aice Group berkomitmen untuk memproduksi es krim yang enak, sehat, dan terjangkau. Di Singapura, China dan Indonesia terdapat 2 laboratorium dan 3 pabrik yang memiliki kemampuan teknis yang terpercaya. Aice satu-satunya merek dari Industri es krim yang terpilih sebagai 10 makanan paling viral 2016 di Indonesia. Aice satu-satunya es krim pilihan Asian Games, Aice sukses

mendukung Asian Games di Jakarta. Aice juga mampu memenangkan penghargaan *Better Brand* 2018 dan berhasil membangun pabrik es krim terancang di Mojokerto, Indonesia. Di Indonesia sendiri, perusahaan telah mendirikan distributor di beberapa kota salah satunya adalah Bondowoso. (Sumber website : <https://www.aice.co.id>)

PT. Indah Inti Ice adalah distributor Aice yang terletak di Bondowoso. PT. Indah Inti Ice telah berhasil menembus pangsa pasar yang cukup luas yang dibuktikan dengan pendistribusian PT. Indah Inti Ice. Selain di daerah Bondowoso, pendistribusian PT. Indah Inti Ice sudah memasuki kota lain yaitu Situbondo, Banyuwangi, dan Jember.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sutrisno (2014) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam member kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

2.2 Komunikasi

Sebagai makhluk sosial, komunikasi merupakan unsur penting dalam kehidupan manusia. Kegiatan komunikasi akan timbul jika seorang manusia mengadakan interaksi dengan manusia lain, jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi timbul sebagai akibat dari adanya hubungan social. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan umat

manusia, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain (Brent, 2011).

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah fungsi Manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Kemampuan kepemimpinan atau *Leadership* seorang Manajer akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi terutama dalam hal pencapaian tujuan organisasinya. Robbins (2009) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Dengan kata lain seorang pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya.

2.4 Produktivitas Kerja Karyawan

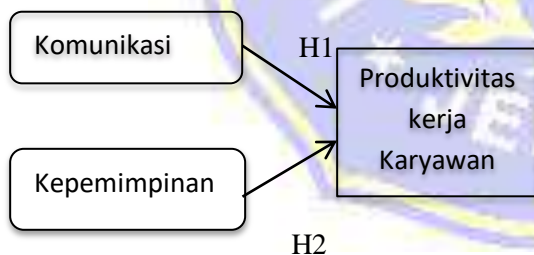
Menurut Darmawan (2013) secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan

membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menurut Iskandar (2008) menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Model yang dikembangkan Oleh Peneliti

Keterangan :

Komunikasi : Variabel Bebas (X_1)

Kepemimpinan : Variabel Bebas (X_2)

Produktivitas Kerja Karyawan : Variabel Terikat (Y)

—————> : Pengaruh Parsial.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas menjelaskan variabel yang

berkedudukan sebagai variabel independen dan variabel dependen. kerangka konseptual secara keseluruhan menggambarkan pengaruh parsial dan simultan antara variabel komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan produktivitas kerja karyawan (Y).

2.6 Hipotesis

Menurut Dates (2012) hipotesis sebagai praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan jalan penelitian.

1. Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2015) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sianturi (2016) yang berjudul Peranan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada STMIK Budidarma Medan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktrima (2018) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Bintang Pratama Promosindo menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat (2016) yang berjudul Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan bahwa komunikasi berhubungan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrianto (2016) yang berjudul Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Duta Karya Semarang menunjukkan bahwa Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Martin (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Cabang Malang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Minarti Luhut (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate Di Desa Miau Baru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartono (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rumondor (2013) yang berjudul Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harimisa (2013) yang berjudul Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Arikunto (2006), rancangan penelitian adalah suatu rencana usulan untuk memecahkan masalah, sehingga nantinya dapat diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Rancangan penelitian yang diorientasikan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Inti Ice, yaitu dengan melakukan rancangan penelitian dalam bentuk pengamatan dengan metode *survey*, yaitu metode dengan mengumpulkan data atau informasi dari responden dengan menggunakan kuesioner.

3.2 Populasi Dan Sampel

Menurut Arikunto (2006) yang dimaksud populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indah Inti Ice berjumlah 31 karyawan.

Menurut Sugiyono (2012), Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dengan diketahuinya jumlah populasi penelitian, maka pengambilan jumlah sampel

penelitian dilakukan dengan Sensus. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya yaitu 31 responden, peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

3.3 Jenis Sumber Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data Primer, data yang diperoleh langsung dari perusahaan. Data meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuisioner serta hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (Kuesioner)

Yaitu cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pertanyaan tertutup maupun terbuka yang diisi oleh responden. Berdasarkan isian tersebut, peneliti memperoleh informasi dari responden.

2. Wawancara (Interview)

Yaitu metode pengumpulan data melalui pernyataan yang diajukan secara lisan dan langsung yaitu dilakukan dengan bertatap muka.

3. Studi Pustaka

Yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literature yang ada kaitannya dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengukuran Data

Pengukuran yang digunakan atas hasil kuesioner adalah skala likert, yaitu metode untuk mengukur persepsi para karyawan mengenai komunikasi dan kepemimpinan pada PT. Indah Inti Ice adapun kriteria yang ada adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Sumber: Ferdinand (2014)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Indah Inti Ice Bondowoso

Objek penelitian yang dipilih adalah PT. Indah Inti Ice yaitu distributor es krim yang terletak di Bondowoso. PT. Indah Inti Ice berdiri pada tahun 2016 oleh Wen Jinsong. Wen jinsong memulai usahanya dengan mendistribusikan es krim secara Home Industry. Pada saat itu usaha tersebut hanya dengan menyewa sebuah ruko kecil saja dengan hanya mempekerjakan 10 karyawan. Saat ini PT. Indah Inti Ice telah berhasil menembus pangsa pasar yang cukup luas yang dibuktikan dengan pendistribusiannya. Selain didaerah Bondowoso, penditribusian PT. Indah Inti Ice sudah memasuki kota lain yaitu Situbondo, Banyuwangi, dan Jember.

Aice adalah merk es krim yang di distributorkan oleh PT. Indah Inti Ice. Es krim Aice merupakan es krim yang berasal dari Singapura. Saat ini es krim Aice telah tersebar di penjuru Indonesia. Es krim aice terkenal dengan rasa yang enak, sehat, dan terjangkau. Tidak ketinggalan dalam menghasilkan produk es krim Aice memiliki desain yang menarik dan berkualitas guna menarik perhatian konsumen. Dibuktikan dengan banyaknya masyarakat yang menyukai es krim tersebut dan mengkonsumsinya secara terus menerus. Aice satu-satunya merek dari Industri es krim yang terpilih sebagai 10 makanan paling viral 2016 di Indonesia. Aice satu-satunya es krim pilihan Asian Games, Aice sukses mendukung Asian Games di Jakarta. Aice juga mampu memenangkan penghargaan *Better Brand* 2018 dan berhasil membangun pabrik es krim tercanggih di Mojokerto, Indonesia. Di Indonesia sendiri, perusahaan telah mendirikan distributor di beberapa kota salah satunya adalah Bondowoso. (Sumber website : <https://www.aice.co.id>).

4.2 Visi Dan Misi

Di tengah suasana perekonomian negara yang masih belum menentu ditambah perkembangan situasi politik yang tidak menguntungkan, ada hal yang tetap memberi harapan bahwa dunia industri Indonesia akan mengalami perkembangan yang mengembirakan. PT. Indah Inti Ice telah menetapkan visi perusahaan yaitu : “Memiliki kepekaan tinggi untuk senantiasa berorientasi kepada pasar dan pelanggan, mengoptimalkan seluruh sumber daya dan asset perusahaan guna memberikan nilai lebih serta menjalankan usaha dengan memperhatikan lingkungan dan masyarakat sekitar.”

PT. Indah Inti Ice juga telah menetapkan Misi perusahaan yaitu : “Menjadikan Perusahaan, sebagai salah satu produsen es krim yang terbaik dan terbesar di Indonesia dengan senantiasa mengutamakan kepuasan para pelanggan, dan para karyawan, serta memegang teguh prinsip usaha yang bersahabat dengan lingkungan.”

4.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda dimana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Hasil uji linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 27,040 | 4,357 | | 6,206 | ,000 |
| | Total_X1 | 1,278 | ,127 | ,529 | 10,061 | ,000 |
| | Total_X2 | 1,239 | ,119 | ,547 | 10,402 | ,000 |

hasil dari coefficients di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model

persamaan regresi linier berganda. Pertumbuhan laba = $\alpha + \beta_1$ komunikasi + β_2 kepemimpinan apabila nilai pada tabel diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Produktivitas Kerja (Y)} \\ & = 27,04 + 1,28 X_1 + 1,24 X_2 \end{aligned}$$

4.4 Hasil Uji t

Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa pada variabel komunikasi (X1) seperti pada tabel diatas diperoleh t hitung dengan probabilitas sebesar 0,00 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t pada variabel kepemimpinan (X2) seperti pada tabel 4.12 diatas diperoleh t hitung dengan probabilitas 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui besarnya variasi variabel independent dalam menerangkan variabel dependent atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independent terhadap variabel dependent. Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22, dapat dilihat nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,864 ^a | ,747 | ,729 | ,83317 |

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka Adjusted R² (R Square) sebesar 0,729 atau (72,9%). Nilai R Square berkisar antara 0 sampai dengan 1. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis

Adjusted R Square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan. Angka Adjusted R Square adalah 0,729 artinya 72,9% variabel terikat produktifitas kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari komunikasi, kepemimpinan dan sisanya 27,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Jadi sebagian besar variabel terikat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan produktifitas kerja karyawan di PT. Indah Inti Ice Bondowoso. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dimana nilai signifikansi berdasarkan komunikasi adalah sebesar $0,000 \leq 0,05$ (nilai α). Nilai tersebut menyatakan bahwa H1 penelitian ini dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Desy Arisanthi, 2014) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan produktifitas kerja karyawan di PT. Indah Inti Ice Bondowoso. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dimana nilai signifikansi

berdasarkan komunikasi adalah sebesar $0,000 \leq 0,05$ (nilai α). Nilai tersebut menyatakan bahwa H1 penelitian ini dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nilda *et al*, 2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Indah Inti Ice Bondowoso
2. Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Indah Inti Ice Bondowoso.

5.2 Saran

1. Berdasarkan dari hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian, disarankan bagi pembaca dan peneliti selanjutnya diharapkan menjadi bahan referensi Dan pengetahuan bagi penulis dalam bidang keilmuan yang dipelajari berkaitan dengan komunikasi dan kepemimpinan. Dan melakukan kajian yang lebih lanjut mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Indah Inti Ice Bondowoso.
2. Untuk lebih meningkatkan komunikasi dengan baik dalam perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

6. Daftar Pustaka

Ardana komang , Ni Wayan Mujiati, Dan Agung Ayu Sriathi. 2009. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Brent, D. Ruben dan Lea P. Stewart. (2011). *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Daft Richard L. 2003, *Management*. Jakarta : Erlangga,
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Remaja Rosdakary.
- Sutrisno, Edy 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta : Pranada Media Group.
- Effendy, Onong Uhcjana. 2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Fauzi, Muhamad, *Metode Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*, Semarang: Walisongo press, 2009.
- Febrianto, A., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Dan implikasinya terhadap produktivitas kerja di CV. Duta Karya Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin Ricky W, 2004 , *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Gorda, Igusti ngurah 2004, *manajemen sumber daya manusia Astabrata Bali*, Denpasar.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harimisa, M. E. (2013). *Kepemimpinan Dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Sario Kota Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Hidayat, R., & Hasanah, U. (2016). Hubungan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS/ e ISSN: 2548-9836*, 4(1), 15-20.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuswanto, Dedy. 2012. *Statistik Untuk Pemula dan Orang Awam*. Jakarta: Laskar Aksara.
- Luhut, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate di Desa Miau Baru. *eJournal Administrasi Bisnis*, 5(3), 840-854.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martin, Z. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Cabang Malang.

- Jurnal Media Mahardhika*, 15(3), 295-304.
- Mulyana, Deddy. 2007. Ilmu Komunikasi. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Oktrima, B. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Bintang Pratama Promosindo. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 13-22.
- Putri, A. K., & Holia, S. (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal PROFIT Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 2(2), 144-151.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2009, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Kedua belas, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Slamet. 2007. Kiat Meningkatkan Kinerja, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang.2003. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sianturi, R. D. (2016). Peranan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Stmik Budidarma Medan. *Jurnal Ilmiah INFOTEK*, 1(1).
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto, Kamanto. (2004). Pengantar Sosiologi. Edisi ketiga. Jakarta : Lembaga Penerbit
- Uma Sekaran. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Usman Effendi. 2011. Asas Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo