

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

Juan Cahyadi^{1)*}, Gregorius Widiyanto²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾juan.cahyadi0717@gmail.com

²⁾Gregorius.Widiyanto@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 2025;
Perbaikan 2025;
Diterima 2025;
Tersedia online 2025;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Kepemimpinan
Komunikasi
Motivasi
Kompensasi
Produktivitas Kerja

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai bagaimana kinerja karyawan PT Wahana Inti Utama di tempat kerja dalam kaitannya dengan kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan gaji. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif sebagai metodologinya. Setiap karyawan PT Wahana Inti Utama termasuk dalam sampel yang diteliti. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel yang dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh, total 120 responden dimasukkan dalam sampel. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas serta analisis korelasi, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R^2). Hipotesis diuji menggunakan serangkaian uji-t dan uji-F pada perangkat lunak SPSS versi 25. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,661, melampaui nilai t tabel sebesar 1,98063, dengan ambang batas signifikansi 0,000. Dengan demikian, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan kompensasi merupakan empat faktor penentu utama produktivitas kerja karyawan di PT Wahana Inti Utama.

I. PENDAHULUAN

Aset utama yang esensial untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset vital yang harus dikelola dengan baik agar dapat membantu bisnis mencapai tujuannya. Di tengah kemajuan yang cepat, setiap individu diharapkan untuk terus mengasah keterampilannya supaya perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya. Karyawan memiliki peran yang signifikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi untuk meningkatkan kinerja mereka, diperlukan dorongan, sarana, serta suasana kerja yang mendukung (Gregorius Widiyanto, 2024, p. 2). Karyawan perlu dipandang bukan hanya sebagai mesin produksi, melainkan sebagai aset berharga yang memberikan kontribusi penting bagi organisasi (Gregorius Widiyanto, 2022, p. 3).

Kepemimpinan memberikan dampak yang signifikan terhadap performa karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditugaskan oleh perusahaan. Cara kepemimpinan yang dipilih dapat menentukan apakah perusahaan tersebut berhasil atau gagal dalam melakukan aktivitasnya. Selain membuat pilihan yang bijaksana, seorang pemimpin yang kompeten juga dapat berhasil membimbing dan berkomunikasi dengan anggota staf untuk membina hubungan kerja yang produktif. Kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap produktivitas, kebahagiaan kerja, dan retensi staf dalam lingkungan perusahaan yang dinamis, di samping kesuksesan individu (Jumawan dan Fauzan, 2024, hlm. 2). Kepemimpinan yang andal dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan suasana kerja yang sehat. Di samping itu, kepemimpinan yang baik selalu didasarkan pada ide dan prinsip yang kokoh (Lianah The, 2023, p. 2).

Meskipun kepemimpinan memiliki peranan yang krusial, interaksi antara manajer dan karyawan juga sangat memengaruhi tingkat produktivitas pekerja. Perusahaan dengan sistem komunikasi yang baik akan lebih mampu mengarahkan staf untuk mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, pemantauan kinerja yang buruk akan diakibatkan oleh komunikasi yang tidak memadai. Komunikasi yang baik dapat menambah kepuasan dan kinerja karyawan, karena

komunikasi merupakan salah satu indikator utama dari kondisi kesehatan organisasi (Sulistyaningsih et al. , 2022, p. 2). Dengan adanya komunikasi yang baik, perusahaan bisa mewujudkan visi, misi, dan targetnya serta membangun hubungan yang harmonis antara pemimpin dan staf. Pemimpin organisasi juga sangat penting dalam menciptakan komunikasi yang terbuka dan jelas untuk memperkuat komitmen serta partisipasi karyawan (Riyadi, 2023, p. 2).

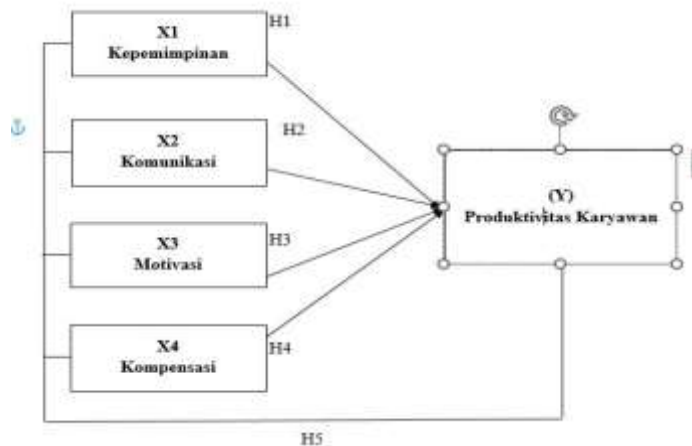
Selain kepemimpinan dan komunikasi, faktor motivasi kerja juga berperan besar dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, sementara karyawan yang bermotivasi tinggi biasanya berkinerja lebih baik (Dems de Haan dkk., 2022, hlm. 2). Dengan menawarkan insentif dan hadiah yang sesuai, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan, mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan memberikan hasil terbaik. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mencapai kinerja puncak sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, penting untuk meningkatkan motivasi karyawan agar mereka mau berkontribusi secara maksimal demi kemajuan organisasi (Shalahuddin, 2022, p. 2).

Kompensasi yang diberikan dengan adil dan sesuai juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi adalah elemen penting dalam suatu perusahaan karena jumlah kompensasi dapat berdampak langsung pada kinerja (Fx. Pudjo Wibowo, 2018, p. 3). Karena kinerja merupakan kolaborasi antara tenaga kerja dan sumber daya lain yang tersedia di dalam organisasi, baik kinerja individu maupun tindakan organisasi sangat penting untuk mencapai efektivitas kerja (Gregorius Widiyanto, 2022, hlm. 3). Memberikan gaji yang adil kepada pekerja dapat meningkatkan rasa syukur, loyalitas, dan motivasi mereka untuk bekerja lebih giat, yang semuanya dapat meningkatkan produktivitas bisnis.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas staf adalah elemen kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Ada berbagai faktor yang berdampak pada produktivitas kerja, seperti kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan imbalan. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja staf, sementara komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan memfasilitasi penyelesaian tugas dan memperkuat kerja sama. Di sisi lain, motivasi yang tepat dapat meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen staf, sedangkan imbalan yang adil dapat menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan hal itu, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Dampak Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Kerja (Studi di PT Wahana Inti Utama)”.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Diagram ini menunjukkan suatu model penelitian yang menganalisis hubungan antara sebab dan akibat. Model ini menjelaskan bahwa variabel yang berdiri sendiri atau yang menjadi penyebab, yaitu Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Motivasi (X3), dan Kompensasi (X4), baik secara kolektif maupun terpisah, diduga memiliki dampak terhadap variabel yang dipengaruhi atau variabel akibat, yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap tingkat produktivitas kerja para karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran di atas dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

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

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

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

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

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

II. METODE

Dalam studi ini, peneliti mengadopsi metode kuantitatif karena analisis data yang dilakukan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Diharapkan para partisipan yang dipilih dapat menyuplai data yang tepat dan relevan, sehingga hasil yang diperoleh menjadi akurat dan dapat mendukung pencapaian tujuan penelitian.

Berdasarkan Daru dalam Desi Eka Syafitri et al. (2025, hlm. 7), pendekatan penelitian kuantitatif adalah cara yang diterapkan untuk menyelesaikan masalah penelitian dengan menggunakan data dalam format angka dan melakukan analisis statistik.

Sampel

Populasi bisa diartikan sebagai sekumpulan objek yang digunakan sebagai dasar untuk membuat generalisasi dari hasil penelitian. Sebanyak 120 karyawan PT. Wahana Inti Utama diikutsertakan dalam kelompok responden penelitian ini. Sugiyono menyatakan dalam Winda Dwi Rahayu Ningrum dkk. (2025, hlm. 7) bahwa populasi mencakup semua karakteristik kelompok, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk tujuan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh. Pengambilan sampel yang seluruh populasinya digunakan sebagai sampel penelitian disebut pengambilan sampel jenuh, Sugiyono (2020).

Pengumpulan Data

Penelitian ini mengaplikasikan kuesioner sebagai cara untuk mengumpulkan data. Kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan informasi dengan meminta responden mengisi serangkaian pertanyaan tertulis; definisi ini diatribusikan kepada Sugiyono oleh Atika Berliana dan Dian Widya Putri (2025, hlm. 4). Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan. Kami meminta setiap responden untuk menilai item yang ditawarkan menggunakan skala dari sangat tidak setuju, setuju, setuju, netral, dan sangat tidak setuju.

Tabel 1. Pernyataan Skala Likert

Pernyataan	Kode	Penilaian
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melibatkan empat (4) variabel independen dan satu (1) variabel dependen.

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

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif sebagai metodologinya. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 25.

Operasional Variabel

Sugiyono (2020) mendefinisikan variabel dalam penelitian sebagai ciri, klasifikasi, atau nilai yang dimiliki orang, benda, atau aktivitas yang menarik minat peneliti dan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini:

- a. Variabel dependen dipengaruhi atau disebabkan oleh faktor-faktor independen, yang sering disebut sebagai variabel bebas. Kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), motivasi (X3), dan kompensasi (X4) merupakan variabel independen (X) dalam penelitian ini.
- b. Variabel yang dipengaruhi oleh atau muncul dari variabel independen disebut sebagai variabel dependen (variabel terikat). Keputusan Produktivitas Kerja merupakan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini.

III. HASIL

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan	.884	Reliabel
2.	Komunikasi	.920	Reliabel
3.	Motivasi	.909	Reliabel
4.	Kompensasi	.924	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Sesuai dengan tabel yang tertera, hasil dari pengujian reliabilitas mengindikasikan bahwa variabel Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Kompensasi mempunyai nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa alat ukur yang diterapkan untuk menilai variabel promosi dapat dianggap sangat dapat diandalkan.

Tabel 3. Uji Validitas

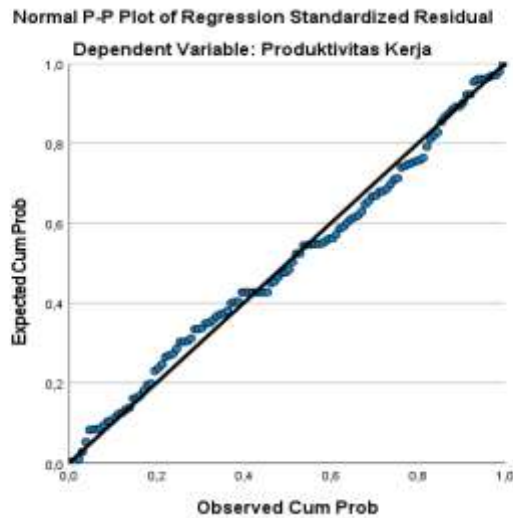
Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r table (taraf sig5%)	Keterangan
Variabel Kepemimpinan			
Pemimpin ditempat saya sudah bekerja serta merencanakan dan mengatur pekerjaan dengan baik	0.639	0.1793	VALID
Pemimpin mampu mengkoordinasikan pekerjaan dengan baik	0.603		
Pemimpin ditempat saya dapat memberikan kebutuhan yang diperlukan	0.598		
Pemimpin memiliki ilmu yang cukup dan berpengaruh terhadap proses kerja yang dilakukan	0.607		
Pemimpin menggunakan kemampuan yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	0.562		
Pemimpin mampu mengarahkan kerjasama tim sangat baik dalam lingkungan kerja	0.637		
Pemimpin ditempat saya memberikan rasa kepercayaan dengan baik sehingga membuat saya nyaman	0.671		
Pemimpin di tempat saya menghargai ketika saya fokus pada pemecahan masalah kerja	0.638		
Pemimpin ditempat Saya dapat mengarahkan diskusi dengan baik	0.649		
Pemimpin ditempat Saya menghargai kontribusi dan keberhasilan saya dengan baik	0.568		
Variabel Komunikasi			
Saya sangat senang komunikasi dengan bawahan sangat baik	0.653		
Saya merasa senang komunikasi dengan atasan saya berjalan dengan sangat baik	0.716		

Saya merasa ditempat saya bekerja komunikasi horizontal berjalan dengan baik	0.782	0.1793	VALID
Saya senang karena komunikasi lintas saluran berjalan lancar dan baik	0.674		
Ditempat saya bekerja saya merasa menggunakan komunikasi formal dengan baik	0.613		
Ditempat saya bekerja saya merasa menggunakan komunikasi informal dengan baik	0.709		
Saya merasa komunikasi dalam kerja tidak memiliki gangguan	0.689		
Saya merasa komunikasi memberikan peran penting dalam bekerja	0.689		
Saya sangat senang karena memiliki komunikasi motivasi yang sangat baik dalam tim.	0.760		
Saya merasa prasangka positif yang banyak terjadi di tempat saya bekerja	0.707		
Variabel Motivasi			
Gaji yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi bekerja	0.626	0.1793	VALID
Perusahaan memberikan kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja sudah tepat	0.633		
Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan dana pensiun sudah memadai	0.621		
Perusahaan menghargai kebutuhan akan perasaan dengan baik	0.708		
Perusahaan mendukung kebutuhan akan ikut serta dalam acara kegiatan	0.712		
Perusahaan memberikan kedudukan yang baik dalam organisasi kerja	0.623		
Saya merasa nyaman karena jika saya berpendapat dapat dihargai dan dihormati oleh rekan kerja	0.619		
Perusahaan memberikan kebutuhan mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide dengan baik	0.777		
Perusahaan memberikan pengembangan dan pelatihan pada karir dengan baik	0.702		
Perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja sangat memotivasi dalam bekerja	0.723		
Variabel Kompensasi			
Saya merasa senang karena standar kompensasi sudah baik	0.620	0.1793	VALID
Saya merasa pendidikan berpengaruh dalam pemberian kompensasi	0.735		
Saya merasa pemberian kompensasi sesuai dengan tanggung jawab dalam bekerja	0.707		
Saya merasa senang karena pemberian kompensasi sudah sesuai dengan lamanya bekerja	0.645		
Saya merasa senang pemberian kompensasi sudah sesuai dengan tepat waktu dalam bekerja	0.745		
Saya merasa jam kerja sudah sesuai dengan kompensasi yang diberikan	0.742		
Saya merasa senang karena kompensasi yang diberikan menyesuaikan prestasi yang diperoleh	0.784		

Saya merasa senang karena kompensasi transport yang diberikan sudah sesuai	0.698		
Saya merasa senang karena dana pensiun yang diberikan sudah sesuai	0.748		
Saya merasa senang karena kompensasi untuk tunjangan hari raya sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0.717		

Sumber : Hasil olah data penulis menggunakan SPSS 25

Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan gambar yang diberikan, titik-titik grafik tampak berada di dekat garis diagonal dan mengikuti jalurnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			120
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	1.82859702
Most Differences	Extreme	Absolute	.050
		Positive	.049
		Negative	-.050
Test Statistic			.050
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	.664
			Lower Bound
		Upper Bound	.676

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Analisis normalitas menunjukkan bahwa statistik uji Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi 0,200, yang lebih besar dari 0,05, menurut tabel yang ditampilkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal karena H_0 diterima.

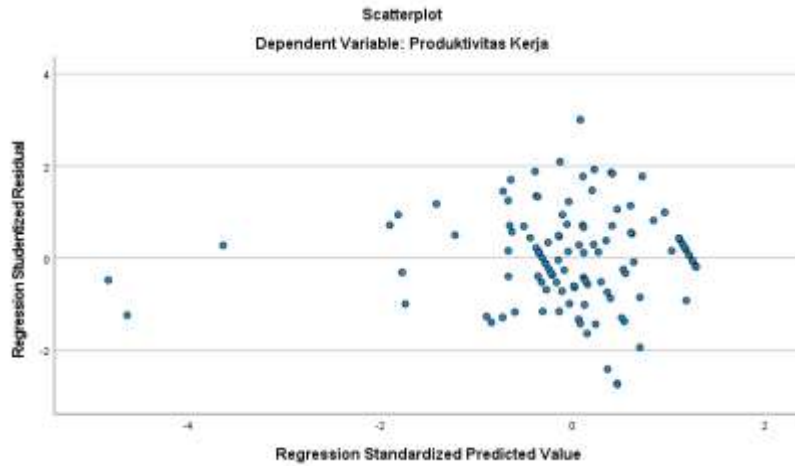
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.271	3.687
	Komunikasi	.210	4.760
	Motivasi	.204	4.913
	Kompensasi	.238	4.209

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Nilai toleransi untuk semua variabel independen, termasuk Kepemimpinan (0,271), Komunikasi (0,210), Motivasi (0,204), dan Kompensasi (0,238), memiliki nilai lebih dari 0,1, menurut hasil uji multikolinearitas, seperti yang dapat dilihat pada tabel. Lebih lanjut, Kepemimpinan (3,687), Komunikasi (4,760), Motivasi (4,913), dan Kompensasi (4,209) semuanya memiliki Faktor Inflasi Varians (VIF) kurang dari 10, yang menunjukkan hasil yang relevan.

Gambar 2. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Titik-titik data tidak mengikuti pola atau garis tertentu, seperti yang dapat ditunjukkan dari gambar terlampir, yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas. Model regresi ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas, sebagaimana terlihat dari distribusi data di atas dan di bawah nol.

Tabel 6. Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,906	1,111		,815	,417		
Kepemimpinan	,226	,049	,227	4,661	,000	,271	3,687
Komunikasi	,181	,052	,195	3,514	,001	,210	4,760
Motivasi	,233	,054	,242	4,300	,000	,204	4,913
Kompensasi	,348	,049	,369	7,097	,000	,238	4,209

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Semua variabel independen yang dipertimbangkan memiliki nilai p di bawah 0,05, seperti yang terlihat pada tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua elemen ini memiliki dampak substansial terhadap produktivitas di tempat kerja.

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4978,058	4	1244,515	359,679	,000 ^b
Residual	397,908	115	3,460		
Total	5375,967	119			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Dampak gabungan dari kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan remunerasi memiliki dampak substansial terhadap produktivitas kerja, menurut hasil uji hipotesis simultan. Nilai F yang jauh lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,68 ditunjukkan oleh nilai F estimasi sebesar 359,679 dan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini mendorong kami untuk menolak H_0 . Hasil menunjukkan bahwa keempat faktor ini, jika digabungkan, menyumbang sebagian besar varians produktivitas kerja. Oleh karena itu, produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan praktik kepemimpinan, komunikasi, insentif, dan remunerasi secara bersamaan.

IV. KESIMPULAN

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Wahana Inti Utama

Hasil analisis menunjukkan bahwa produktivitas kerja PT. Wahana Inti Utama dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komponen kepemimpinan (X1). Hal ini didukung oleh nilai t hitung sebesar 4,661, yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,98063, tingkat signifikansi tercatat sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada 0,050, dan koefisien B yang mencapai 0,226. Hasil ini konsisten dengan penelitian Yulianingsih dkk. (2023) dan Waskito dan Kartini (2021), yang juga menemukan bahwa kepemimpinan secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis pengaruh kepemimpinan dapat diterima secara statistik. Kepemimpinan yang efektif memiliki kekuatan untuk memotivasi staf guna meningkatkan produktivitas mereka.

2. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Wahana Inti Utama

Berdasarkan analisis yang dilakukan, variabel komunikasi (X2) menunjukkan adanya dampak yang positif dan berarti terhadap efisiensi kerja. Koefisien B tercatat sebesar 0,181 dan nilai t hitung 3,514 melebihi t tabel yang bernilai 1,98063, sementara nilai signifikansi berada pada 0,001 yang lebih kecil dari 0,050. Temuan ini sejalan dengan studi yang dikerjakan oleh Haidar dan rekan-rekan (2022) serta Tambunan (2024), yang mengindikasikan bahwa komunikasi memegang peranan penting terhadap efisiensi kerja. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif antara atasan dan staf dapat meningkatkan kinerja dalam sebuah lingkungan kerja.

3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Wahana Inti Utama

Variabel motivasi (X3) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja. Nilai t hitung sebesar 4,300 lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,98063, dan nilai signifikansinya sebesar 0,000, yang lebih rendah daripada 0,050. Hasilnya, koefisien B yang diekstrak adalah 0,233. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waskito dan Kartini (2021), Haidar dan rekan-rekan (2022), Tambunan (2024), Yulianingsih bersama tim (2023), serta Apriansyah dan tim (2022), yang semuanya mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran yang signifikan dalam mendorong produktivitas kerja. Oleh karena itu, motivasi karyawan menjadi elemen kunci yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas di perusahaan.

4. Pengaruh Kompensasi (X4) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Wahana Inti Utama

Berdasarkan hasil penelitian, variabel upah (X4) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan. Karena nilai t hitung sebesar 7,097 dan koefisien B sebesar 0,348, tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050 dan lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,98063. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaji secara signifikan memengaruhi produktivitas kinerja, termasuk penelitian

oleh Haidar dkk. (2022), Tambunan (2024), Yulianingsih (2023), dan Apriansyah dkk. (2022). Oleh karena itu, pemberian remunerasi yang adil dan tepat kepada karyawan di organisasi dapat meningkatkan output dan hasil kerja mereka.

5. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Motivasi (X3), dan Kompensasi (X4) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Wahana Inti Utama

Karyawan PT. Wahana Inti Utama sangat termotivasi untuk bekerja dengan baik, menurut hasil uji simultan yang juga mengamati kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi. Studi ini menghitung nilai F sebesar 359,679, yang lebih tinggi daripada nilai F tabel sebesar 2,68, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kelima dapat diterima dan H_0 harus ditolak. Ini menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang baik dan adil, komunikasi yang transparan, motivasi kerja yang tinggi, serta kompensasi yang tepat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, I. (2021). *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pembelajaran Di MTs Madinatussalam Kec. Percut Sei Tuan*. Universitas Islam Sumatera Utara.
- Agustina, N. A. (2019). Pengaruh Pajak, Multinasionalitas, Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan Mekanisme Bonus Terhadap Keputusan Perusahaan Melakukan Transfer Pricing. *Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung*, 0(April), 53–66.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., & Sumiati, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tohar Media.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Damayanti, E. R., & Oktavianti, N. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Air Tech Inti Karawaci. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 3(3), 557–568. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i3>
- Dems de Haan, Y., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 488–496.
- Effendy, O. (2018). *Ilmu Komunikasi Teori & Praktek*. PT Remaja Rosda Karya.
- Fransiskus, F. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Ardhana Indonesia*. Universitas Buddhi Dharma.
- Gunawan, A., Rizki, A. S., Anindya, T. F., Amalia, A. P., & Setiani, W. F. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1).
- Haidar, R., Muttaqien, Z., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Kondang Roso. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 1–17. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.429>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. BPF.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hendayana, Y., Putri, K. I., Rifqoturrohman, Mulianingsih, I., & Hardiyanti, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungann Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Musytari*, 3(9).
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 96–114. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.639>
- Husriadi, M., Musawir, L. O. A., Darwin, L. O. A., & Muslimin, K. (2024). Adoption of digital marketing in business development efforts: Impact and challenges for micro, small and medium enterprises. *International Journal of Society Reviews*, 2(6).
- Jasmine, A. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Prospek Indonesia*. Universitas Buddhi Dharma.
- Jumawan, J., & Fauzan, D. R. (2024). Determinasi Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan (Literature SDM). *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 191–203.
- Lasahijaya, S. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sanichem Tunggal Pertiwi*. Universitas Buddhi Dharma.
- Lianah The. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Bussines Performance, 4(5).
- Lilyana, B., & Theodore, A. (2017). Pengaruhkompensasi Dankepuasan Kerja Terhadapkinerjakaryawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1–13.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Margolang, A. S., Arafat, Y., & Mulyani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang Ade. *Jurnal Manivestasi*, 5(2), 170–184.
- Marhadi, M. Q. A., Sulistyandari, & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bina Mitra Swarnadwipa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 948–964.
- Nashrullah, M., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, N., & Untari, R. S. (2023). Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data). In *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*. UMSIDA Press. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>
- Ningrum, W. D. R., Bachmid, S., & Watono. (2025). Kajian Manajemen Risiko Pekerjaan Pemasangan U-Ditch terhadap Waktu Dan Biaya. *Jurnal Teslink*, 281–293.
- Noranisa, N., & Rijali, N. F. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kanitra Mitra Jayautama Job Site Pt. Adaro Indonesia Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 8(1), 839–856.
- Novialni, R., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Mitra Karunia Indah. *Responsive*, 3(1), 35. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i1.28918>
- Padmasari, N., Makkiyah, M., & Isa, M. (2023). Kepemimpinan Tim (Team Leadership). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 101–119. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1771>
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi*, 21(2), 150–157. <https://doi.org/10.22225/we.21.2.2022.150-157>
- Pudjo, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Media Bernas Jogja, 3(1).
- Pujiarti & Pujiarti (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Menara Berlian, 1(1).
- Rahayu, S., Kurniati, I., Suryani, I., Wahidin, D., & Muchtar, H. S. (2022). Hakikat Kepemimpinan dan Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan. *Islamic Education Journal*, 4(2), 187–198.
- Ratana, S. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Andesen Jaya Plastik*. Universitas Buddhi Dharma.
- Rivai, V., & Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo Persada.
- Riyadi. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-DKI Jakarta. *Juenal Dhammavicaya*, 6(2), 19–33. <https://doi.org/10.47861/dv.v6i2.53>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Safitri, D., Arif, F., Handayani, F., Juwita, M., Efendi, R., & Sabila, S. (2022). Stunting dan Pencegahannya di Desa Pulau Balai, Kecamatan Pulau Banyak, Aceh Singkil. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1726. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2788>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiawan, V., & Handayani, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja , Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Shalahuddin, M., Rahmania, V., Firmansyah, Grace Twenty Agustine, & Santi Oktavianti. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Wilayah Palembang. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.56869/jmec.v2i1.435>

- Simbolon, P. E. J. (2025). *Komunikasi Interpersonal Guru Dalam Meningkatkan Semangat Belajar Dan Kreativitas Siswa-Siswi Sma Methodist 2 Medan*. Sriwijaya University.
- Sitompul, P. R. A. (2025). *Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*. Universitas HKBP Nommensen.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*.
- Sunyoto, D. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan kasus)*. CAPS.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Talo, V. B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Kepulauan Ende. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718–735.
- Umayah, Y. R., Nofirda, F. A., & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Social Media Marketing dan Market Orientation Terhadap Kinerja Bisnis UMKM Pada Sektor Kuliner di Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1370–1380.
- Wardani, R., Noor, M. T., & Kurniawan, W. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Lima Cahaya Sampit. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(3), 173–178.
- Wardani, S. (2023). Komunikasi Organisasi Sebagai Kunci Efektivitas Dan Produktivitas Dalam Lingkungan Ekonomi Modern. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 242–247. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v3i2.151>
- Waskito, M., & Kartini, M. I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Trimuri Karya Cipta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1).
- Widiyanto, G. (2022) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa*, 3(1).
- Wijaya, A. (2023). Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bina Adidaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gerbang Media Aksara.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.
- Yuliasuti, I., & Gracia, B. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1–23.