

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, INSENTIF
DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.
RICO TRAVEL DI SUMATERA SELATAN**



Diajukan Oleh :

MGS. M. MIFTAH

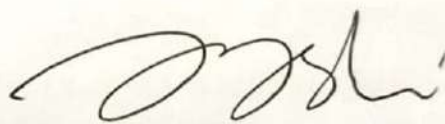
NIM. 1901110546

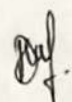
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MGS. M. MIFTAH
Nomor Pokok/NPM : 1901110546
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : SI (Strata 1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Insentif dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Rico Travel di Sumatera Selatan.

Pembimbing Skripsi

Tanggal, 18-10-23, Pembimbing I : 
Hj. Agustina Marzuki, S.E. M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal, 18-10-23, Pembimbing II : 
Dian Septianti, S.E. M.M
NIDN : 0206098501

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 18-10-23

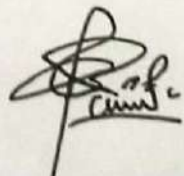
Ketua Program Studi

Tanggal 18-10-23



Dr. Msy. Mikial, S.E. M.Si. Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

90 /PS/DFEB/ 23

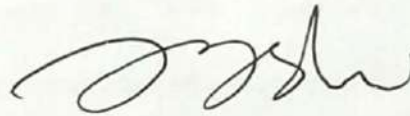

Mariyam Zanariah, SE. M.M
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MGS. M. MIFTAH
 Nomor Pokok/NPM : 1901110546
 Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Insentif dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Rico Travel di Sumatera Selatan.

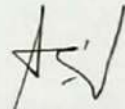
Penguji Skripsi



Tanggal, 18-10-23 Ketua Penguji : Hi. Agustina Marzuki. S.E. M.Si
 NIDN : 0008086502



Tanggal, 18-10-23 Penguji I : Dian Septianti. S.E. M.M
 NIDN : 0206098501



Tanggal, 18-10-23 Penguji II : Amrillah Azrin. S.E. M.M
 NIDN : 0203026201

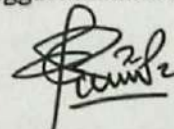
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
 Tanggal : 18-10-23

Ketua Program Studi,
 Tanggal : 18-10-23



90/PS/DFEB/23



Dr. Msy. Mikial. S.E. M.Si. Ak. CA. CSRS
 NIDN : 0205026401

Mariyam Zanariah. SE. MM
 NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mgs. M. Miftah
NPM/Nomor Pokok : 1901110546
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 20 Agustus 2023



Mgs. M. Miftah

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bismillahirrahmanirrahim..

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniannya kepada Saya, serta do'a restu orang tua dan saudara terkasih sehingga Saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, INSENTIF DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. RICO TRAVEL DI SUMATERA SELATAN”**. Untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Pada kesempatan ini pula Saya menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah SE, M.M Selaku Kaprodi Manajemen Universitas Tridianti.
4. Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan proposal penelitian ini.
5. Ibu Dian Septianti, SE. MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan selama penyusunan proposal penelitian ini.
6. Ibu Yuni Adinda Putri, S.E, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan – masukan yang baik sampai akhirnya peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

8. Pimpinan serta staff pegawai PT. Rico Travel yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan riset di perusahaan.
9. Yang Tercinta Orangtua dan saudariku, terima kasih atas do'a dan dukungannya.
10. Semua Pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hinggaproposal penelitian ini selesai.
11. Almamaterku dan teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2019.

Akhir kata peneliti menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu peneliti memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Harapan peneliti semoga proposal penelitian ini nantinya dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Palembang, Juli 2023

Penulis,

Mgs. M. Miftah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	10
2.1.1.2 Jenis-jeniss Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	13
2.1.2 Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	16
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	19

2.1.3 Insentif.....	20
2.1.3.1 Pengertian Insentif	20
2.1.3.2 Tujuan Pemberian Insentif	21
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Insentif	21
2.1.4 Komunikasi.....	22
2.1.4.1 Pengertian Komunikasi	22
2.1.4.2 Bentuk Komunikasi	23
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Komunikasi	24
2.1.5 Produktivitas	25
2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	25
2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	26
2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja.....	27
2.2 Penelitian yang Relevan	28
2.3 Kerangka Berpikir	29
2.4 Hipotesis Penelitian.....	31

BAB III TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Tempat dan Waktu penelitian	32
3.1.1 Tempat Penelitian	32
3.1.2 Waktu Penelitian	32
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.1 Sumber Data.....	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	34
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	35

3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel.....	36
3.3.3	Sampling	37
3.4	Rancangan Penelitian	37
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	38
3.5.1	Variabel Penelitian.....	38
3.5.2	Definisi Operasional	39
3.6	Instrumen Penelitian	44
3.7	Uji Instrumen	45
3.7.1	Uji Validitas	46
3.7.2	Uji Realibilitas.....	47
3.8	Uji Normalitas	48
3.9	Uji Asumsi Klasik	48
3.9.1	Uji Multikolieniritas	48
3.9.2	Uji Heteroskedastisidas.....	48
3.10	Teknik Analisis Data	49
3.10.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.11	Koefisien Relasi	50
3.11.1	Koefisien Determinan (R^2).....	51
3.12	Uji Hipotesis Statistik	52
3.12.1	Uji Simultan Signifikan (Uji F)	52
3.12.2	Uji Parsial (Uji t).....	52
3.13	Sistematika Penulisan Skripsi	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan BPJS Kesehatan.....	56
4.1.2 Visi dan Misi BPJS Kesehatan	57
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	58
4.1.4 Tugas dan Fungsi	58
4.2. Hasil Olah Data dan Intrepetasi	60
4.2.1 Karakteristik Responden.....	60
4.2.1.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.2.1.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	61
4.2.1.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
4.2.2 Hasil Uji Instrumen	62
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas	62
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	67
4.2.3 Uji Normalitas	70
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	71
4.2.4.1 Uji Multikolinieritas	71
4.2.4.2 Uji Heteroskedasitas.....	72
4.2.5 Analisis Regresi Berganda.....	74
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi	76
4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi	78
4.2.8 Uji Hipotesis	79
4.2.8.1 Uji Simultan (Uji F).....	79
4.3. Pembahasan.....	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran-saran.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Penelitian Yang Relevan.....	28
3.1. Waktu Penelitian	34
3.2. Skala Likert Pengukuran	47
3.3. Interpretasi Nilai (r).....	52
4.1. Responden Jenis Kelamin.....	60
4.2. Responden Usia.....	61
4.3. Responden Lama Masa Kerja	61
4.4. Hasil Uji Validasi Gaya Kepemimpinan	63
4.5. Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja	64
4.6. Hasil Uji Validasi Insentif	65
4.7. Hasil Uji Validasi Komunikasi	66
4.8. Hasil Uji Validasi Produktivitas.....	67
4.9. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	68
4.10. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	68
4.11. Hasil Uji Reliabilitas Inentif	69
4.12. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi.....	69
4.13. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas	70
4.14. Hasil Uji Multikolinieritas	72
4.15. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	74
4.16. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi	77
4.17. Perhitungan Koefisien Determinan	78
4.18. Hasil Uji Simultan (Uji F)	79
4.19. Hasil Uji Parsial (Uji T).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berpikir	31
4.1. Struktur Organisasi	58
4.2. Hasil Uji Normalitas.....	71
4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	73

ABSTRAK

MGS. M. MIFTAH. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Insentif dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Rico Travel di Sumatera Selatan. (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si dan Ibu Dian Septianti, S.E., M.M)

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan maupun parsial Pengaruh Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan PT. Rico Travel di Sumatera Selatan.

Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini keseluruhan adalah seluruh karyawan PT. Rico Travel di Sumatera Selatan 36 karyawan. Sedangkan sampel yang di pergunakan 36 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikorelasi regresi linear, koefisien determinansi, dan uji signifikan (Uji F dan Uji t).

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel Uji F dapat dilihat bahwa nilai F.sig adalah 0,000^b. Dari nilai taraf signifikan tersebut berarti $F.sig < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Insentif (X_3) dan Komunikasi (X_4) secara bersama-sama terhadap Produktivitas (Y), nilai t_{sig} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Produktivitas. Nilai t_{sig} untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas, Nilai t_{sig} untuk variabel Insentif (X_3) terhadap variabel Produktivitas (Y) adalah sebesar $0.004 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas, dan nilai t_{sig} untuk variabel Komunikasi (X_4) terhadap variabel Produktivitas (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi dan Produktivitas

ABSTRACT

MGS. M. MIFTAH. *The Influence of Leadership Style, Work Discipline, Incentives and Communication on PT Employee Productivity. Rico Travel in South Sumatra. (Under the guidance of Mrs. Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si and Mrs. Dian Septianti, S.E., M.M)*

The aim to be achieved in this research is to determine simultaneously or partially the influence of leadership style, work discipline, incentives and communication on the productivity of PT employees. Rico Travel in South Sumatra.

This research method is associative research using a quantitative approach. The overall subjects of this research were all employees of PT. Rico Travel in South Sumatra 36 employees. Meanwhile, the sample used was 36 respondents using purposive sampling technique. Data collection uses observation, interviews, questionnaires and documentation techniques. Meanwhile, data analysis uses validity tests, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, linear regression multicorrelation tests, coefficient of determination, and significance tests (F test and t test).

Based on the research results from the F Test table, it can be seen that the F.sig value is 0.000b. From this significant level value, it means that $F.sig < 0.05$, which means that there is a significant influence of Leadership Style (X1), Work Discipline (X2), Incentives (X3) and Communication (X4) together on Productivity (Y), The t.sig value for the Leadership Style variable (X1) on Productivity (Y) is $0.000 < 0.05$. It can be concluded that the Leadership Style variable has a positive influence on the Productivity variable. The t.sig value for the Work Discipline variable (X2) on Productivity is $0.001 < 0.05$. It can be concluded that the Work Discipline variable has a positive effect on the Productivity variable. The t sig value for the Incentive variable (X3) on the Productivity variable (Y) is $0.004 < 0.05$ it can be concluded that the Incentive variable has a positive effect on the Productivity variable, and the t sig value for the Communication variable (X4) on the Productivity variable (Y) is $0.000 < 0.05$. It can be concluded that the Communication variable has a positive effect on the Productivity variable.

Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Incentives, Communication and Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Transportasi merupakan bagian penting dalam hidup masyarakat. Transportasi berasal dari kata Latin dimana *trans* berarti seberang atau sebelah lain dan *portare* berarti mengangkut atau membawa. Menurut Sugianto & Muhammad Arief Kurniawan (2020:51) transportasi adalah kegiatan pemindahan barang (muatan) dan penumpang dari suatu tempat ke tempat lain. Transportasi dapat diberi definisi sebagai usaha dan kegiatan mengangkut atau membawa barang dan/atau penumpang dari suatu tempat ke tempat lainnya.

Transportasi semakin berkembang mengikuti perkembangan zaman. Pada jaman dahulu transportasi hanya dapat menggunakan sepeda, becak, sepeda motor dan lain-lain. Dapat kita ketahui bahwa dalam perkembangannya, transportasi telah mengalami perubahan yang semakin modern, salah satunya yang terjadi pada angkutan darat. Angkutan umum merupakan salah satu moda transportasi guna membantu perpindahan manusia selain angkutan pribadi melalui perjalanan darat. Angkutan darat merupakan jenis kendaraan yang disediakan untuk angkutan darat seperti taxi, angkot, travel dan bus. Angkutan darat merupakan salah satu moda alternatif yang dipilih oleh pengguna jalan.

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Pernyataan ini

didukung oleh Thoha (2013:49) yang mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Yang artinya, gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan tersebut digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Juga gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan didalam memimpin suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan juga membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil observasi di lapangan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan kurang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Tetapi bukan berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan ini buruk, akan tetapi untuk saat ini kurang tepat dan kurang sesuai dengan kondisi perusahaan. Pemimpin menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para karyawan. Namun hal ini justru beberapa kali membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Banyak dari karyawan yang justru tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan, tetapi mereka melakukan pekerjaan yang menurut mereka disukai oleh pemimpinnya. Hal ini justru menghambat proses pelayanan konsumen dan memperlambat pencapaian target perusahaan.

Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak tegasnya pemimpin dalam memberi sanksi kepada karyawan

yang tidak disiplin juga membuat beberapa dari karyawan merasa iri terhadap temannya yang tidak disiplin namun tidak diberi sanksi yang tegas oleh pemimpin sehingga menyebabkan karyawan lain juga ikut-ikutan untuk tidak disiplin dalam hal ini adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Suatu informasi yang disampaikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar bisa melakukan disiplin kerja dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa menghasilkan hasil yang memuaskan. Pernyataan ini didukung oleh N. B. Ginting (2018:132) yang menyatakan disiplin kerja dapat dilihat bagi kepentingan organisasi dan karyawan. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin merupakan suatu tindakan yang harus ditaati dan di patuhi, karena karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang lebih baik mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat tanggung jawab ini mendorong gairah semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dengan menaati peraturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin kerja dapat diukur dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan, disertai dengan aturan-aturan perusahaan. Karyawan yang mematuhi aturan yang ditetapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai proses perkembangan yang konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan dan bukan terhadap orang tersebut. Disiplin kerja berdampak pada peningkatan

kinerja karyawan. Namun dalam penerapannya perusahaan yang berhubungan dengan disiplin masih memiliki banyak masalah.

Faktor lain selain kedisiplinan kerja untuk menambahkan kesadaran wajib memberikan insentif terhadap karyawan karena insentif dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja. Menurut Yuliyanti, Istiatin, & Aryati (2017:146) pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak terhadap semangat dalam disiplin kerja yang besar bagi perusahaan. Sehingga setiap karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan adanya insentif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Pelaksanaan suatu program manajemen perusahaan dalam mewujudkan sasaran tujuan organisasi akan menjadi efektif dan efisien apabila komunikasi dengan baik antara pimpinan dengan karyawan. Menurut I. M. Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing (2019:36) komunikasi dapat digunakan sebagai proses untuk mentransfer informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga penerimaan pesandapat memahami dengan jelas dan mudah.

Menurut Dessy Shinta (2020:21) komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan bisa berupa informasi dan umpan balik (*feedback*) agar tidak terjadi *misscommunication* antara pimpinan dan karyawannya, komunikasi yang efektif adalah apabila pimpinan dan karyawan mencapai pemahaman yang sama sehingga dapat mengantisipasi masalah, dan bisa membuat keputusan secara efektif serta bisa mengembangkan hubungan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa

mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki organisasi dalam membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi *misscommunication* antara sesama rekan kerja maupun individual. Komunikasi yang baik harus dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi baik antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja yang meningkat ditandai dengan prestasi kerja yang meningkat, yang ditentukan oleh karyawan yang bekerja lebih giat. Sedangkan giat bekerja itu sendiri timbul karena termotivasi dengan kebutuha yang terpenuhi karena adanya insentif. Maka produktivitas kerja dapat menjadi umpan balik bagi sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu tampak adanya hubungan yang positif antara prestasi kerja karyawan dengan besarnya insentif, yang pada akhirnya karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya agar upah atau gaji mereka meningkat sesuai dengan besarnya insentif yang diterima.

PT. Rico Travel adalah perusahaan yang bergerak di bidang angkutan barang dan jasa antar kota di provinsi Sumatera Selatan, PT. Rico Travel memiliki beberapa cabang yaitu di Palembang, Prabumulih, Muara Enim dan Tanjung Enim dan memiliki karyawan tidak kurang dari 36 orang. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang angkutan barang dan jasa, tentunya PT. Rico Travel ingin terus memajukan dan mempertahankan eksistensinya.

Kinerja karyawan PT. Rico Travel yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu masuk ke dalam jajaran perusahaan travel terbesar dan terdepan di Palembang pada tahun 2023. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Rico Travel juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target penjualan jasa angkutan setiap bulannya.

Bulan (Tahun 2023)	Target	Realita
April	500	536
Mei	500	424
Juni	500	388
Rata-rata (%)	500 (100%)	449 (89,8%)

Pada bulan April 2023 misalnya, jumlah penumpang dapat melebihi target yaitu sebanyak 536 penumpang dari target 500 penumpang yang telah ditetapkan. Namun pada bulan Mei dan Juni 2023 mengalami penurunan drastis yaitu hanya 424 penumpang pada bulan Mei dan 388 penumpang pada bulan Juni. Rata-rata pencapaian jumlah penumpang juga tidak mencapai target yang telah ditetapkan yaitu hanya 449 penumpang dari total 500 penumpang yang ditargetkan atau hanya sekitar 89,8%. Menurunnya produktivitas karyawan juga menyebabkan

berkurangnya calon penumpang. Hal ini juga merupakan imbas dari tidak stabilnya pencapaian target jumlah penumpang.

Beberapa masalah di atas menunjukkan sebuah alur yang saling berhubungan satu sama lain yang memiliki dampak pada produktivitas karyawan. Menurunnya semangat karyawan pada bagian kasir dan loket menyebabkan penurunan kecepatan kerja karyawan dibagian driver yang tentu saja berpengaruh terhadap keterlambatan waktu pengantaran penumpang sesuai dengan yang ditargetkan. Keterlambatan ini menyebabkan tidak stabilnya jumlah penumpang.

Belum optimalnya kinerja dari karyawan PT. Rico Travel juga dapat dilihat dari persentase karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan selama satu tahun terakhir. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat produktivitas pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya semangat pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan produktivitas pegawai rendah. Tidak masuk kerja tanpa alasan merupakan indikasi dari ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Insentif dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Rico Travel di Sumatera Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT.Rico Travel?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Rico Travel ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Rico Travel ?
4. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Rico Travel ?
5. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Rico Travel ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan komunikasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Rico Travel.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Rico Travel.
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Rico Travel.

4. Pengaruh insentif secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Rico Travel.
5. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Rico Travel.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Agar dapat memperdalam pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan serta mempraktekkan teori-teori yang selama ini dipelajari untuk mendapatkan gambaran praktis secara lebih konkrit.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Rico Travel untuk mengetahui pentingnya gaya kemampuan serta pengaruh disiplin kerja, insentif dan komunikasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang dan memperluas wawasan berpikir untuk pembaca yang telah membaca hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ayu Putri (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Volume 13, Nomor 1 : Jember.
- Alghivari, Rizki Widya, Romat Saragih (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta. *Jurnal Proceeding of Management*. Volume 7, Nomor 2 : Jakarta.
- Almaududi dkk (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*. Volume 6, Nomor 1 : Jambi.
- Astuti, Widia, Oki Iqbal Khair (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Jurnal Business Management Journal*. Volume 17, Nomor 2 : Pamulang.
- Erri dkk (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Volume 1, Nomor 9 : Jakarta.
- Firmansyah, Irman, Raden Rijanto (2023). The Effect of Job Placement on Employee Work Productivity. *Jurnal EMA*. Volume 1, Nomor 2 : Sukabumi.
- Ginting dkk (2019). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*. Volume 5, Nomor 1 : Medan.
- Ginting, Nurmaidah Br (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Jurnal AJIE : Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. Volume 3, Nomor 2 : Medan.

- Hakim, Lukmanul, Rinjani Saragih (2019). Pengaruh Citra Merek, Persepsi Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen NPK Mutiara di UD. Bareleng Tani Jaya Batam. Jurnal Ecobisma. Volume 6, Nomor 2 : Batam.
- Hartono, Rudi (2016). Pola Komunikasi di Pesantren : Studi Tentang Model Komunikasi Antara Kiai, Ustadz, dan Santri di Pondok Pesantren TMI Al-Amien Prenduan. Jurnal Dakwah dan Komunikasi. Volume 1, Nomor 1 : Bogor.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Siti Maisarah, Syaiful Bahri (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1, No. 1 : Medan.
- Hasmayati, Etty (2016). Model Komunikasi Orang Tua Tunarungu yang Memiliki Anak Mendengar. Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah. Volume 1, Nomor 2 : Banten.
- Mafra, Nisa'Ulul, Turipan Turipan (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. Jurnal Ecoment Global. Volume 2, Nomor 2 : Palembang
- Maryani dkk (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media. Volume 1, Nomor 1 : Palembang.
- Prabu, Anwar dan Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Rachman dkk (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Investasi. Volume 8, Nomor 4 : Indramayu.

Rajagukguk, Sondang Mariani (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Akuntansi Maranatha. Volume 9, Nomor 2 : Bandung.

Rasyid dkk (2016). Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada Senyum Media Stationary Jember. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Volume 10, Nomor 3 : Jember.

Riniwati, Hasruko (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang : UB Press.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ke Tiga PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta : Rajawali Press.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rosalina, Maudy, Lela Nurlaela Wati (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobis. Volume 10, Nomor 1 : Jakarta.

Saputri, Nurul Aulia (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arma Anugrah Abadi Wilayah Kota Medan : Medan.

Sembiring, Andhika Prakasa (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal : Jakarta.

Shinta, Dessy (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo Indonesia : Jakarta.

Sikumbang, Ahmad Tamrin (2014). Komunikasi Bermedia. Jurnal Iqra'. Volume 8, Nomor 1 : Medan.

Sugianto, Muhammad Arief Kurniawan (2020). Tingkat Ketertarikan Masyarakat Terhadap Transportasi Online, Angkutan Pribadi dan Angkutan Umum Berdasarkan Persepsi. Jurnal Teknologi Transportasi dan Logistik. Volume 1, Nomor 2 : Bali.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D) (22nd ed.). CV Alfabeta.

Sugiyono (2018). Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta.

Supomo, Eti Nurhayati (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum. Bandung : Yrama Widya.

Syah, Harits (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1, Nomor 2 : Surabaya.

Syahputra dkk (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. Jurnal PAMATOR. Volume 13, Nomor 1 : Medan.

Syaifullah, Mira (2018). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Pegadaian (Persero) Batam. Jurnal Ilmiah Mannajemen. Volume 6, Nomor 2 : Batam

Tanjung, Dr. Hasrudy (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Volume 15, Nomor 1 : Medan.

Tarigan, Imanuel (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan : Medan.

Wales dkk (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Jurnal EMBA. Volume 5, Nomor 3 : Manado.

Yuliani dkk (2022). Penggunaan Platform Pembelajaran Online Oleh Guru PAI. Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran. Volume 9, Nomor 1 : Bukittinggi.

Yuliyanti dkk (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. Jurnal Akuntansi dan Pajak. Volume 18, Nomor 1 : Surakarta.