

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SMAS  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**NOVIA NURHALIZA**

**NPM.200.111.0019**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : NOVIA NURHALIZA  
Nomor Pokok/NIM : 200.111.0019  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. SMAS CABANG  
PALEMBANG

**Pembimbing Skripsi**

Tanggal 1/4/2024 Pembimbing I Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si.  
NIDN.0201018001

Tanggal 28-03-2024 Pembimbing II Sukarti, S.E., M.M.  
NIDN. 0220086501


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Tanggal 1/4/2024

Tanggal 1/4/2024

  
Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS  
NIDN. 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE.MM  
NIDN.0222096301


91 /PS/DFEB/ 29


**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

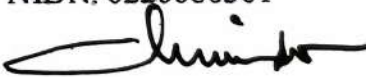
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : NOVIA NURHALIZA  
Nomor Pokok/NIM : 200.111.0019  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. SMAS CABANG  
PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 1/4/2024 Ketua Penguji   
Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si.  
NIDN.0201018001


Tanggal 28-03-2024 Penguji 1   
Suharti, S.E., M.M.  
NIDN. 0220086501

Tanggal 25/3/2024 Penguji 2   
Yunidar Erlina, S.E., M.Si.  
NIDN.0230066302


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 1/4/2024

  
Dr. Misy. Miktal, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal 1/4/2024

  
Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN. 0222096301

91 / PS / DFEB / 24

## MOTTO

“Suatu saat kamu akan menyesal jika tidak melakukan yang terbaik sekarang,  
jangan berpikir sudah terlambat tapi teruslah berusaha”

(Jeon Jungkook)

“Tidak peduli apa yang orang katakan, tokoh utama dalam hidupmu adalah kamu.  
Jadi percayalah pada diri sendiri dan lakukanlah!”

(Lee Seokmin)

### **Kupersembahkan Kepada :**

- Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Supriady dan Ibu Zulhairani yang selalu memberikan doa dan motivasi sepenuhnya.
- Abang-abangku tercinta Syahpril Hermawan dan Adetya Saputra yang selalu memotivasi.
- Kekasihku yang selalu mensupport
- Teman-teman seperjuangan angkatan 20

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novia Nurhaliza

NPM/Nomor Pokok : 2001110019

Fakultas : Ekonomi

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, Maret 2024



Novia Nurhaliza

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. SMAS Cabang Palembang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi peneliti sehingga skripsi ini di selesaikan.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Ibu Suharti, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu dan berusaha memberikan bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan dan arahan selama masa studi.
7. Seluruh dosen pengajar, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
8. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan motivasi, bimbingan, dan nasehat. Terimakasih atas segala kesabaran, kasih sayang serta doanya sehingga skripsi ini dapat terwujud.

9. Abang - abangku tercinta yang telah memberi semangat kepada peneliti sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada kekasihku Andri Rinaldi Dalimunthe yang selalu memberi support selama mengerjakan skripsi dan menemani dalam keadaan apapun.
11. Serta buat sahabat seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti angkatan 2020 dan semua teman-teman yang tidak dapat peneliti tulis satu persatu.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun semangat peneliti harapkan, semoga karya tulis ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan khususnya dalam pengembangan pengetahuan.

Palembang, Februari 2024

Peneliti

NOVIA NURHALIZA

## DAFTAR ISI

|   | <b>HALAMAN</b> |
|---|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                      |                |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                                | <b>i</b>       |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>                                  | <b>ii</b>      |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>                               | <b>iii</b>     |
| <b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>                           | <b>iv</b>      |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                      | <b>v</b>       |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>  | <b>vii</b>     |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                       | <b>xii</b>     |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                       | <b>xiii</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>  | <b>xiv</b>     |
| <b>ABSTRACK .....</b>   | <b>xv</b>      |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                                      | <b>xvi</b>     |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                   | <b>1</b>       |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1              |
| 1.2 Perumusan Masalah .....                                     | 5              |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                     | 6              |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                                    | 7              |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                             | <b>8</b>       |
| 2.1 Landasan Teori.....   | 8              |
| 2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan .....             | 8              |
| 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..... | 9              |
| 2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja .....                      | 10             |
| 2.1.4 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja .....           | 11             |
| 2.2 Komunikasi .....  | 12             |



|   |           |
|---|-----------|
| 2.2.1 Pengertian Komunikasi .....                             | 12        |
| 2.2.2 Fungsi Komunikasi .....                                 | 13        |
| 2.2.3 Jenis-Jenis Komunikasi.....                             | 14        |
| 2.2.4 Proses Komunikasi.....                                  | 15        |
| 2.2.5 Dimensi dan Indikator Komunikasi .....                  | 16        |
| 2.2.6 Hambatan Komunikasi.....                                | 17        |
| 2.3 Motivasi .....  | 18        |
| 2.3.1 Pengertian Motivasi .....                               | 18        |
| 2.3.2 Tujuan Motivasi .....                                   | 19        |
| 2.3.3 Jenis-Jenis Motivasi .....                              | 19        |
| 2.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi .....                    | 20        |
| 2.4 Gaya Kepemimpinan.....                                    | 21        |
| 2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....                       | 21        |
| 2.4.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan .....                     | 22        |
| 2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan ..... | 23        |
| 2.4.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....            | 24        |
| 2.5 Penelitian Terdahulu .....                                | 25        |
| 2.6 Kerangka Berpikir .....                                   | 27        |
| 2.7 Hipotesis Penelitian.....                                 | 30        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                        | <b>31</b> |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....                         | 31        |
| 3.1.1 Tempat Penelitian.....                                  | 31        |
| 3.1.2 Waktu Penelitian .....                                  | 31        |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....                   | 32        |
| 3.2.1 Sumber Data.....  | 32        |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....                            | 32        |
| 3.3 Rancangan Penelitian .....                                | 34        |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.3.1 Pendekatan Penelitian .....                  | 34        |
| 3.3.2 Jenis Penelitian.....                        | 35        |
| 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....           | 35        |
| 3.4.1 Populasi Penelitian .....                    | 35        |
| 3.4.2 Sampel Penelitian.....                       | 36        |
| 3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....        | 36        |
| 3.5.1 Variabel .....                               | 36        |
| 3.5.2 Definisi Operasional.....                    | 37        |
| 3.6 Instrumen Penelitian.....                      | 39        |
| 3.6.1 Uji Validitas .....                          | 40        |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas .....                       | 41        |
| 3.7 Teknik Analisis Data.....                      | 41        |
| 3.7.1. Uji Asumsi Klasik .....                     | 41        |
| 3.7.1.1 Uji Normalitas .....                       | 41        |
| 3.7.1.2 Uji Multikolinearitas .....                | 42        |
| 3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas .....              | 42        |
| 3.7.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....         | 42        |
| 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....        | 43        |
| 3.7.4 Uji Hipotesis .....                          | 43        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>46</b> |
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....               | 46        |
| 4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....                | 47        |
| 4.1.1.1 Visi PT. SMAS .....                        | 47        |
| 4.1.1.2 Misi PT. SMAS .....                        | 48        |
| 4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....         | 48        |
| 4.1.3 Prinsip PT. SMAS.....                        | 51        |
| 4.2 Hasil Olah Data .....                          | 53        |

|  |    |
|--|----|
| 4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian .....   | 53 |
| 4.2.1.1 Jenis Kelamin .....  | 53 |
| 4.2.1.2 Usia .....   | 54 |
| 4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....   | 54 |
| 4.3.1 Uji Validitas .....  | 54 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas .....   | 56 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik .....  | 57 |
| 4.4.1 Uji Normalitas .....   | 57 |
| 4.4.2 Uji Multikolinearitas .....  | 59 |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....  | 61 |
| 4.5 Koefisien Determinasi .....  | 62 |
| 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda .....   | 63 |
| 4.7 Uji Hipotesis .....  | 64 |
| 4.7.1 Uji t (Parsial) .....  | 64 |
| 4.7.2 Uji F (Simultan) .....   | 65 |
| 4.8 Pembahasan .....   | 67 |
| 4.8.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja<br>Karyawan Pada PT. SMAS Cabang Palembang .....                                    | 67 |
| 4.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja<br>Karyawan Pada PT. SMAS Cabang Palembang .....                                      | 67 |
| 4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja<br>Karyawan Pada PT. SMAS Cabang Palembang .....                             | 68 |
| 4.8.4 Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan<br>Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada<br>PT. SMAS Cabang Palembang ..... | 69 |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b> | <b>70</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                    | 70        |
| 5.2 Saran.....                          | 71        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>             | <b>72</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>                         |           |

## **DAFTAR TABEL**

|   |    |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....            | 25 |
| Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....                | 31 |
| Tabel 3.2 Definisi Variabel dan Indikator.....  | 37 |
| Tabel 3.3 Skala Likert .....                    | 40 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....         | 53 |
| Tabel 4.2 Usia Responden.....                   | 54 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....              | 55 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....          | 57 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas .....            | 58 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas .....     | 60 |
| Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi .....     | 62 |
| Tabel 4.8 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 63 |
| Tabel 4.9 Uji t (Parsial).....                  | 65 |
| Tabel 4.10 Uji F (Simultan) .....               | 66 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka berpikir.....               | 29 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan ..... | 49 |
| Gambar 4.2 Uji Normalitas .....                 | 59 |
| Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....        | 61 |

## **ABSTRAK**

**NOVIA NURHALIZA. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SMAS Cabang Palembang (dibawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. dan Ibu Suharti, S.E., M.M)**

Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh dari komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang, dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang.

Teknik penentuan sampling dengan menggunakan metode teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dan dalam menganalisis datanya menggunakan analisis jalur bantuan program SPSS *for windows*. Responden dalam penelitian ini adalah 50 orang responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang, (2) variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang, (3) variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang, (4) variabel komunikasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang.

**Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan**

## ABSTRACT

**NOVIA NURHALIZA. The Effect of Communication, Motivation and Leadership Style on Employee Productivity at PT SMAS Palembang Branch (under the guidance of Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. and Mrs. Suharti, S.E., M.M).**

*This research is related to how the influence of communication, motivation and leadership style on employee productivity at PT SMAS Palembang Branch. The purpose of this study was to determine the effect of communication, motivation and leadership style simultaneously on employee work productivity at PT SMAS Palembang Branch, and to determine the effect of communication, motivation and leadership style partially on employee work productivity at PT SMAS Palembang Branch.*

*The sampling technique uses a non-probability sampling technique method, namely saturated sampling. The data collection method used is to use a questionnaire and in analyzing the data using path analysis with the help of the SPSS for windows program. Respondents in this study were 50 respondents.*

*The results of this study indicate that (1) communication variables have a significant effect on employee work productivity at PT SMAS Palembang Branch, (2) motivation variables have no significant effect on employee work productivity at PT SMAS Palembang Branch, (3) leadership style variables have a significant effect on employee work productivity at PT SMAS Palembang Branch, (4) communication, motivation, and leadership style variables simultaneously have a significant effect on employee work productivity at PT SMAS Palembang Branch.*

**Keywords: *Communication, Motivation, Leadership Style***



## **RIWAYAT HIDUP**

Novia Nurhaliza, dilahirkan di Riau pada tanggal 18 November 2002 dari ayah Ir. Supriady dan Ibu Zulhairani. Saya anak ke 3 dari 3 saudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SD Negeri 189 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2017 di SMP Negeri 57 Palembang dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2020 di SMK Negeri 4 Palembang. Pada tahun 2020, memasuki Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, 06 Maret 2023

NOVIA NURHALIZA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan sangatlah penting ketika perusahaan harus mampu beradaptasi (Wahyu, 2020). Pada era globalisasi saat ini, perkembangan perekonomian sangat pesat dan ditandai dengan tumbuh dan bertambahnya jenis-jenis usaha baru. Perusahaan industri dengan berbagai ukuran didirikan dan dikembangkan tergantung pada bidangnya (Samsi, 2018). Tidak hanya itu, agar perusahaan dapat bersaing dengan industri sejenis lainnya, diperlukan keunggulan kompetitif yang sulit ditiru. Keunggulan ini hanya dapat dicapai melalui karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, setia dan selalu bersemangat (Kurniadi, 2020).

Sumber daya manusia adalah mesin sumber daya yang ada diperusahaan, maka dari itu keberadaan sumber daya manusia ini menjadi komponen penting dalam memperoleh tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Wahyu, 2020). Mengelola sumber daya manusia adalah kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal sangat penting untuk keberhasilan ini (Pamungkas, 2020).

Menurut penelitian Ibrahim (2018), produktivitas karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan suatu usaha yang dinyatakan dari hasil kerja setiap individu dalam perusahaan, yang akan mempengaruhi produktivitas seluruh perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:94) “Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara

hasil kerja yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dari tenaga kerja”. Menurut Sinungan (2009), Produktivitas tenaga kerja merupakan jumlah total kerja yang dilakukan seseorang dalam satuan waktu kerja, termasuk kegiatan dan tugas yang dihasilkan dari penggunaan bahan secara efisiensi. Sedangkan menurut Suwatno & Yuniarsih (2008:156), Produktivitas seorang pekerja merupakan hasil konkrit (produk) yang dibuat oleh individu atau kelompok dalam suatu proses kerja selama satuan waktu tertentu.

Adanya komunikasi dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Komunikasi antar karyawan sangatlah penting, tanpanya tidak akan ada interaksi antar semua orang di perusahaan (Yuniarti, 2022). Menurut penelitian Yuliani Dwie (2022), “Komunikasi adalah kunci peningkatan produktivitas dan semangat kerja karyawan jika penyampaian dan pemahamannya dapat diterima dengan baik oleh atasan dan karyawan”. Menurut Ardana, Komang, Mujiati dan Ni Wayan (2012:138), “Komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerjasama antar atasan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri”. Kemudian menurut Handoko (2009:272), “komunikasi yaitu proses memberikan pemahaman berupa ide atau informasi dari seseorang ke orang lain”.

Motivasi juga termasuk salah satu faktor penting dan mempengaruhi produktivitas namun, harapan karyawan berbeda dengan kenyataannya yang membuat karyawan tidak termotivasi untuk bekerja (Christina, 2020). Menurut Hasibuan (2009:95) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh sumber daya

yang dimiliki untuk mencapai kebahagiaan. Menurut Anoraga (2004:160), Motivasi kerja merupakan cara untuk mendorong dan mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan penuh kesadaran, semangat dan bertanggung jawab. Sedangkan menurut Busro (2018:51), Motivasi merupakan serangkaian kegiatan yang memberi dorongan dan untuk mencapai tujuan tidak hanya untuk diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain.

Faktor lain yang harus diperhatikan selain motivasi adalah gaya kepemimpinan. Menurut penelitian Fitri Wakhida (2022), Gaya kepemimpinan ialah cara seorang pimpinan mempengaruhi karyawannya dengan tujuan agar makin bersemangat dalam bekerja untuk memperoleh tujuan perusahaan yang optimal. Menurut Moeheriono (2014:386), Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau kelompok berupaya mempengaruhi tugas dan sikap orang lain menuju hasil yang diinginkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:42), Gaya kepemimpinan merupakan seperangkat karakteristik yang dipergunakan seorang atasan untuk mempengaruhi karyawannya guna memperoleh tujuan perusahaan. Kemudian menurut Kartono (2010:48), “Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

PT. Subur Makmur Alam Semesta (SMAS) Cabang Palembang adalah Perusahaan elektronik yang bergerak pada produksi dan perakitan produk “Emergency Lamp” merk CMOS, yang berada di Km 12 . Seiring dengan peningkatan modal, perusahaan mulai mengembangkan produk-produk tambahan seperti parabola Receiver, Parabola Antena Positioner merk “VENUS”. Selain itu,

perusahaan juga berkembang menjadi sole agent/distributor barang elektronik, sparepart dan lainnya.

PT. SMAS Cabang Palembang memanfaatkan sumber daya dan pengalaman yang ada untuk menghasilkan produk elektronik dengan inovasi baru. Salah satu contohnya adalah desain perangkat digital parabola "VENUS" dan desain produk emergency lamp "CMOS" untuk mencapai targetnya dengan menghasilkan produk unggulan, siap bersaing di pasar elektronik di seluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di PT. SMAS Cabang Palembang bahwa ada beberapa kendala yang dihadapi tentang komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan dimana variabel tersebut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Komunikasi yaitu kurangnya keterbukaan antara atasan dan bawahan terhadap hal-hal yang disampaikan bawahannya, baik berupa saran maupun kritik, sulitnya karyawan melakukan hubungan komunikasi dengan atasan dikarenakan atasan tidak selalu ada di perusahaan dan masih adanya kesalahpahaman antar rekan kerja sehingga terjadinya konflik antar karyawan dikarenakan kurang memahami informasi yang disampaikan. Selanjutnya ditemukan juga beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT. SMAS mengenai motivasi yaitu kurangnya semangat kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dikarenakan gaji yang kurang dan uang lembur yang diberikan tidak sesuai dengan SOP perusahaan, kurangnya peluang untuk kemajuan dalam posisi disebabkan atasan tidak pernah mengadakan promosi jabatan untuk karyawannya sehingga karyawan merasa tidak adanya timbal balik dari perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. SMAS adalah gaya kepemimpinan *laissez faire* yang merupakan tipe gaya kepemimpinan yang memberikan bawahannya kebebasan, baik dalam melakukan pekerjaan ataupun pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan juga terdapat fenomena yaitu kurangnya pengawasan dari atasan kepada bawahan, sehingga bawahan masih ada yang melalaikan tugasnya, atasan tidak peduli cara karyawan mengambil keputusan sehingga karyawan sering menyepelekan dan lebih memilih tugas pribadi daripada tugas dalam perusahaan. Hal tersebut perlu jadi perhatian karena apabila komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan rendah, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan berdampak langsung terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini yaitu: **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SMAS Cabang Palembang”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah adalah pertanyaan singkat yang mengarahkan tujuan dari sebuah tulisan ilmiah terhadap pembahasan suatu masalah tertentu (Kurnia, 2023). Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang?

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang?
4. Apakah Komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ialah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan data. Selain itu, hasil penelitiannya akan memberikan pengetahuan baru yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang mungkin muncul (Sugiyono, 2011). Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan jawaban dari tujuan penelitian untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang dirumuskan oleh subjek penelitian (Sugiyono, 2011). Hasil penelitian yang peneliti lakukan diperlukan bisa berguna bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dengan dilakukannya penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti lain dalam menambah informasi, pengetahuan pemahaman dan kemampuan berpikir peneliti pada saat menulis artikel ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberi informasi kepada pihak perusahaan mengenai komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan PT. SMAS Cabang Palembang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diperlukan dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak – pihak yang memerlukan sebagai referensi untuk kegiatan penelitian berikutnya



## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Quality Assurance PT. Dankos Farma). *Jurnal Ilmu Ekonomi Indonesia*.
- Abdillah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Studi Kasus Pada Cv.Surya Pelangi Kota Pekanbaru. *Journal Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 9.
- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anoraga, P. (2004). *Manajemen Bisnis*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ardana, K. d. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Agung, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. *Jurnal Universitas Tridinanti Palembang*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Christina. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 44.
- David. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBU Shell Kota Wisata. *Jurnal Bisnis dan Informatika* .
- Dian, A. R. (2021). Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pengrajin Batik Mukti Rahayu. *Jurnal Muhammadiyah Ponogoro*.
- Dwie, Y. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Universal Carpet and Rugs. *Jurnal Universitas Muhammadiyah*.
- Edrean F, F. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Mayora Indah Tbk Plant Pangkalpinang Bagian Produksi Candy. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 86.
- Effendy, O. (2011). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Erri, D. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9).
- Fitri Wakhida Yusro, W. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Bisnis Islam*, 170.
- Fitri, N.A, Basri, H., Andriyani, I., Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang*, 1087
- Hanif, M. (2012). Pengaruh Tingkat Kepuasan, Efektivitas Penggunaan Media Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Selama Kebijakan Work Home (Studi Kasus Pada Female Video Departement Kompas Gramedia). *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, I. F. (2018). Pengaruh Keterampilan Kerja, Keselematan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Mahesti Jaya Madiun. *Jurnal Muhammdiyah University of Ponogoro*, 2.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kurniadi, R. (2020). Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Paper Macine 6 PT Indah Kiat Perawang. *Jurnal Intitutional*, 1.
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aditama Graha Lestasi. *Jurnal Manajemen*, 43.
- Kholida, Qothrunnada. (2022). Definisi Saran, Detikbali. Diakses pada 3 November 2022 dari <https://www.detik.com/bali/berita/d-6385605/10-contoh-kalimat-saranartidiridankarakteristiknya#:~:text=Sementara%2C%20Dra.,ada%20suatu%20peningkatan%20maupun%20perbaikan.>

- Kurnia, Firdilla. (2023). Rumusan Masalah, Daily Social. Diakses pada 5 Agustus 2023 dari <https://dailysocial.id/post/rumusan-masalah-adalah-pengertian-ciri-jenis-cara-dan-contohnya>
- Linda, R. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. United Sindo Perkasa Di Kota Batam. *Universitas Putera Batam*, 15
- Mia, A. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu PT. Kimia Farma Tbk Plant Jakarta. *Universitas Darma Persada*
- Michela, M. (2013). Analisis Right Issue Terhadap Perusahaan. *Universitas Pendidikan Indonesia*
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mattyang. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal JEMMA*, 45-52.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muhammad Ilham, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Staf PNS) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik. *Universitas Muhammadiyah Gresik*
- Mohammad Istiqlal, H. (2021). Pengaruh Tingkat Kepuasan, Efektivitas Penggunaan Media Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Selama Menjalani Kebijakan Work Home (Studi Kasus Pada Female Video Departement Kompas Gramedia). *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Ridho, M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Telkom Akses Area Palembang. *Universitas Tridinanti Palembang*.
- Naning K, Wahna Widhiyaningrum. (2018). *Manajerial Skill*. Ponogoro: Calina Media
- Ningrum, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Koordinasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Gudang PT. Indokemika Jayatama Cakung. *Jurnal Ilmu Ekonomi* , 14.

- Nurfadila, R. d. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tainan Enterprises Indonesia. *Universitas Darma Persada*, 41.
- Onita Sari Sinaga, d. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Pamungkas, G. A. (2020). Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Gudang pada Pt Usaha Utama Bersaudara. *Stia Dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya*, 1.
- Pamungkas, K. W. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bidang Produksi PT. Natura Esensi Indonesia Kab. Batang). *Universitas Diponegoro*, 3.
- Pitriyani. (2020). Pengaruh Sikap dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajem dan Akutansi (EBMA)*, 162-167.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Magelang: Staial Press.
- Putri Indian. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Palembang. *Jurnal Universitas Palembang*
- Rian, P. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Bagian Pemeliharaan Mesin. *Universitas Islam Riau*, 14
- Ratnaningsih, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen Kantor Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Rizal, B. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 15
- Ria, L. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. United Sindo Perkasa. *Jurnal Manajemen*.
- Rivai Veithzal, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta Utara: Rajawali Pers.

- Riwu, C. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Kasus Pada PT Permata Bank Tbk). *Jurnal Manajemen*, 76.
- Robbins, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ronald, Doles. (2020). Sistem Informasi Pengelolaan Administrasi. *Jurnal Unikom*
- Ryani, D.N. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 127
- Samsi, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lubuk Bendahara Palma Industri (Lbpi) Rokan Hulu. *Jurnal Universitas Islam Riau*, 1.
- Saputra, R. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Valbury di Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1.
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Makassar: Rajawali.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*.
- Suwatno, Yuniarsih. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Suyanto, R. d. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Kasus Pada Pt Permata Bank Tbk) . *Jurnal Manajemen*.
- Tanzeh, A. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Tarigan, R. P. (2019). pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Ekonomi*, 30.
- Usman, H. (2006). *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyu, V. T. (2020). Pengaruh Displin dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. SALCO. *STIE PGRI Dewantara Jombang*, 1.
- Yuniarti, d. (2022). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Supra Matra Abadi-PMKS AEK Nabara. *Prosiding Seminar Nasional FEB unikal*, 1013.