

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SEMEN BATURAJA TBK.**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

REDHO ILLAHI

NPM. 19.01.11.0082

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

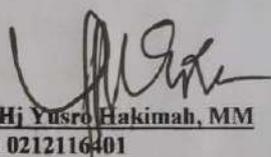
2024

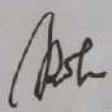
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : REDHO ILLAHI
NPM : 1901110082
Jurusan / prog. Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.
Semen Baturaja Tbk.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 16/24 / 4 Pembimbing I : 
Dr. Ir. Hj Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Tanggal 16/24 / 4 Pembimbing II : 
Hj. Noviarni, SE., MSi
NIDN : 0221116101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

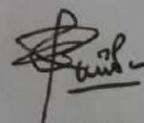
Tanggal 16-04-2024




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

Ketua Program Studi

Tanggal 16-04-2024


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : REDHO I.I.AHI
Nomor Pokok Mahasiswa : 1901110082
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi
Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja Tbk.

Penguji Skripsi :

Tanggal 16/4 24 Ketua Penguji : Dr. Ir. H. Yusuf Hakimah, MM
NIDN: 0212116401

Tanggal 16/4 24 Penguji I : Hj. Noviarni, SE., MSi
NIDN: 0221116101

Tanggal 16/4 24 Penguji II : Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M. Si
NIDN: 0219116101

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 16-04-2024
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 16-04-2024
Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

MOTTO:

“Didiklah hati supaya tidak memandang hina orang lain, sekalipun ia ahli maksiat.
Karena mata yang memandang rendah orang lain adalah mata yang tidak pantas
memandang Rasulullah SAW”

(Al-Habib Umar Bin Hafidz)

PERSEMBAHAAN:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Ayah Ibuku Tercinta
- Saudara- saudaraku
- Sahabat, Teman Seperjuangan
- Dan satu almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Redho Illahi
NPM : 1901110082
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah 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 berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024



Redho Illahi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja Tbk.". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.
3. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.
5. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah,MM, selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Ibu Hj. Noviarni, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Pimpinan serta staf PT. Semen Baturaja Tbk. Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Teruntuk ayah ibuku tersayang, terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.
9. Untuk kedua kakak ku terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.
10. Dan untuk teman-temanku terima kasih juga sudah membantu saya untuk

mengerjakan skripsi.

11. Dan tidak lupa untuk diriku sendiri terima kasih sudah berjuang sejauh ini.

12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Maret 2024

Redho Illahi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Kepemimpinan	16
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	16
2.1.2.2 Tipe – Tipe Kepemimpinan	17
2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan.....	18
2.1.2.4 Teori Kepemimpinan.....	20
2.1.2.5 Definisi dan Indikator Kepemimpinan	21
2.1.2.6 Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan	22
2.1.3 Motivasi	23

2.1.3.1	Pengertian Motivasi.....	23
2.1.3.2	Tujuan Motivasi	23
2.1.3.3	Prinsip-Prinsip Motivasi	24
2.1.3.4	Teori-Teori Motivasi	26
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	30
2.1.4	Komunikasi	30
2.1.4.1	Pengertian Komunikasi.....	30
2.1.4.2	Proses Komunikasi	31
2.1.4.3	Fungsi Komunikasi.....	33
2.1.4.4	Bentuk Komunikasi.....	33
2.1.4.5	Dimensi dan Indikator Komunikasi.....	37
2.1.5	Budaya Organisasi.....	39
2.1.5.1	Pengertian Budaya Organisasi	39
2.1.5.2	Fungsi Budaya Organisasi	40
2.1.5.3	Ciri-ciri Budaya Organisasi	41
2.1.5.4	Tipe Budaya Organisasi.....	42
2.1.5.5	Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	44
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	45
2.3	Kerangka Berpikir.....	48
2.4	Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III METODE PENELITIAN		51
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
3.1.1	Tempat penelitian	51
3.1.2	Waktu Penelitian	51
3.2	Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.2.1	Sumber Data.....	51
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.3	Populasi dan Sampel dan Sampling	54
3.3.1	Populasi.....	54
3.3.2	Sampel	55
3.3.3	Teknik Sampling	56
3.4	Rancangan Penelitian	56
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	57

3.5.1	Variabel.....	57
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	58
3.6	Instrumen Penelitian.....	62
3.6.1	Uji Validitas	62
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	63
3.6.2.1	Teknik Analisis Data	64
3.6.2.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
3.6.3	Uji Normalitas Data.....	66
3.6.4	Uji Hipotesis.....	66
3.6.4.1	Uji Koefisien Korelasi	66
3.7	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		71
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	71
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	71
4.1.2	Visi, Misi, Dan Nilai Perusahaan	72
4.1.3	Struktur Organisasi.....	73
4.1.4	Karakteristik Responden.....	74
4.2	Hasil Penelitian	75
4.2.1	Uji Validitas	75
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	78
4.3	Analisis Statistik	81
4.3.1	Uji Normalitas	81
4.3.2	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
4.3.3	Hasil Koefisien Korelasi	85
4.3.4	Hasil Koefisien Determinasi	86
4.4	Uji Hipotesis Statistik.....	87
4.4.1	Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	87
4.4.2	Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	89
4.5	Pembahasan	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		95
5.1	Kesimpulan.....	95
5.2	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA		97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi Semen PT. Semen Baturaja Tbk Tahun 2018- 2022.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terlebih Dahulu Yang Relevan.....	45
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	51
Tabel 3.2 Data karyawan di PT. Semen Baturaja Tbk.	54
Tabel 3.3 Operasional Variabel	58
Tabel 3.4 Skala Likert	62
Tabel 3.5 Interval Koefisien	66
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X3).....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X4).....	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel kepemimpinan (X1)	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2).....	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X3).....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X4)	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	81
Tabel 4.13 Hasil Analisis Linier Berganda	83
Tabel 4.14 Interpretasi Nilai (r)	85
Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi.....	86
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi.....	87
Tabel 4.17 Hasil Uji Secara Simultan (F).....	88
Tabel 4.18 Hasil Uji Secara Parsial (t).....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Semen Baturaja Tbk.....	73
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Hasil Tabulasi Kuisisioner Variabel Kepemimpinan (X1)
- Lampiran 3. Hasil Tabulasi Kuisisioner Variabel Motivasi (X2)
- Lampiran 4. Hasil Tabulasi Kuisisioner Variabel Komunikasi (X3)
- Lampiran 5. Hasil Tabulasi Kuisisioner Variabel Budaya Organisasi (X4)
- Lampiran 6. Hasil Tabulasi Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7. R Tabel
- Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)
- Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)
- Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X3)
- Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X4)
- Lampiran 12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)
- Lampiran 14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)
- Lampiran 15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X3)
- Lampiran 16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organissi (X4)
- Lampiran 17. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 18. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 19. Hasil Analisis Determinasi Dan Korelasi
- Lampiran 20. Hasil Uji F (Simultan)
- Lampiran 21. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Dan Uji T (Parsial)
- Lampiran 22. t tabel

ABSTRAK

REDHO ILLAHI, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja Tbk. (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM, dan Ibu Hj. Noviarni, SE.,M.Si)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja Tbk. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 53 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Tbk dengan nilai sig $0,002 < 0,05$, terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Tbk dengan nilai sig $0,014 < 0,05$, terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Tbk dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Tbk dengan nilai sig $0,046 < 0,05$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

REDHO ILLAHI, The Influence of Leadership, Motivation, Communication and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Semen Baturaja Tbk. (Under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM and Mrs. Hj. Noviarni, SE., M.Si)

This research basically aims to determine the influence of leadership, motivation, communication and organizational culture on employee performance at PT. Semen Baturaja Tbk. In writing this thesis the author used primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS version 22 statistical application. The population is 53 respondents.

The research results show that the influence of leadership, motivation, communication and organizational culture on the performance of PT employees. Semen Baturaja Tbk with a sig value of 0.000 <0.05, there is an influence of leadership on employee performance at PT. Semen Baturaja Tbk with a sig value of 0.002 <0.05, there is an influence of motivation on employee performance at PT. Semen Baturaja Tbk with a sig value of 0.014 <0.05, there is an influence of communication on employee performance at PT. Semen Baturaja Tbk with a sig value of 0.000 <0.05, there is an influence of organizational culture on employee performance at PT. Semen Baturaja Tbk with a sig value of 0.046 < 0.05.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Communication, Organizational Culture, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

REDHO ILLAHI, dilahirkan di Palembang pada tanggal 28 April 2001 dari bapak Ferry Ferdinand dan Ibu Lisdawati. Anak ke 3 dari 3 bersaudara.

Pendidikan sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD MI Najahiyah Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 44 Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di SMK Muhammadiyah 1 Palembang.

Pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen di Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, Maret 2024

Redho Illahi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu pemanfaatan sejumlah sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2017: 6) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam suatu organisasi bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang meliputi orang-orang yang berstatus sebagai anggota pada organisasi yang masing masing memiliki peran serta fungsi yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas serta efisiensi sehingga organisasi pun bisa mencapai tujuannya. Organisasi yang mampu bersaing dan bertahan merupakan organisasi yang dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat memberi kontribusi yang positif pada perusahaan. Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan mampu berkembang dan bisnis yang dijalankan akan sulit meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusia yang handal dan berdaya saing tinggi yang mampu menopang kelangsungan hidup perusahaan. Seberapa baik perusahaan mengelola sumber daya manusia akan menentukan kesuksesan dimasa yang akan datang. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika perusahaan dapat mendukung kemajuan karir mereka yang sejalan dengan harapan yang diinginkan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang bagus akan menjadikan hasil yang baik pada kesuksesan dan perkembangan suatu perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh kinerja sangatlah berdampak pada maju mundurnya suatu perusahaan. Tidak jarang perusahaan menuntut karyawan untuk bisa maksimal dalam bekerja, namun perusahaan tidak mendukung atau memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Menurut Kasmir (2016: 189) factor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan,

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Salah satunya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kepemimpinan. Menurut Edy sutrisno (2017 : 213) kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan. Pemimpin merupakan orang yang mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk memimpin suatu perusahaan. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi memegang peran penting sebagai penggerak dan pengarah bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang baik akan terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan yang sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Peran suatu kepemimpinan adalah sebagai jembatan bagi karyawan dan menjadi dasar pondasi untuk keberhasilan suatu Perusahaan

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Machmed Tun Ganyang (2018:112) motivasi kerja adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi akan memberi daya gerak bagi karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif dalam menyelesaikan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai

performa tinggi serta mempunyai keinginan kuat untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Selain motivasi kerja fungsi komunikasi juga sangat penting. Bungin (2011:272) mengklasifikasikan empat fungsi komunikasi organisasi yaitu :

- a. Fungsi Informatif, digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaan.
- b. Fungsi Regulatif, digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan peraturan yang berlaku
- c. Fungsi Persuasif, untuk merubah sikap, pendapat dan perilaku seorang pegawai
- d. Fungsi Integratif, berkaitan dengan penyediaan saluran kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik

Rogers dalam Cangara mendefinisikan komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka Cangara, (2011 : 20).

Sama halnya pada PT. Semen Baturaja Tbk komunikasi ini sangat diperlukan oleh atasan untuk menyampaikan program – program seperti program meningkatkan produksi dan penjualan semen yang sekarang ini sedang dilakukan. Selain antara atasan dengan bawahan, komunikasi antar karyawan juga diperlukan. Dengan adanya komunikasi antar karyawan, setiap karyawan bisa memberikan informasi dan saling mengingatkan serta memberikan semangat dalam bekerja sehingga dapat bekerja secara optimal, secara lebih konkrit komunikasi ini berbentuk dengan memberikan informasi

mengenai hasil produksi dan penjualan semen, tempat untuk bekerja dan informasi – informasi lain baik berhubungan dengan operasional pekerjaan ataupun lainnya.

Budaya organisasi yaitu serangkaian sistem nilai yang dipegang dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi dari level bawah sampai level atas, yang menjadi satu hal yang berbeda dengan organisasi lain Wirawan, (2008 : 121). Di tahun 2007, Direktur Utama (Dirut) melakukan upaya perubahan terhadap budaya kerja perusahaan. Dirut mengedepankan teamwork atau kerjasama. Nilai lain yang Dirut tanamkan adalah profesional. Dalam menjalankan bisnis, PT Semen Baturaja, Tbk tidak hanya memproduksi dan menjual semen, tapi juga menjual solusi. Nilai - nilai lain yang Dirut kembangkan yaitu jujur, kompeten, tanggung jawab, peduli dan disiplin.

Industri semen merupakan satu dari banyaknya industri yang menjadi pondasi pengembangan perindustrian dan perekonomian yang ada di Indonesia. Peran industri semen sangatlah penting bagi pengembangan pembangunan terkhususnya infrastruktur. Salah satunya perusahaan terbesar di Indonesia yang bergerak dibidang industri semen yaitu PT. Semen Baturaja (Persero). PT. Semen Baturaja merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri semen di wilayah Sumatera Selatan. Perusahaan ini didirikan pada 14 November 1974, perusahaan ini dengan kepemilikan saham sebesar 45% dimiliki oleh PT. Semen Gresik dan PT. Semen Padang sebesar 55%. Pada tanggal 9 November 1979 perusahaan

berubah status dari Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) menjadi Persero dengan komposisi saham sebesar 88% dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesia, PT. semen Padang sebesar 7% dan PT. Semen Gresik sebesar 5%. Beberapa tahun kemudian yaitu pada tahun 1991, saham perseroan diambil alih secara penuh oleh pemerintah republic Indonesia. Selanjutnya perseroan terus mengalami perkembangan sehingga pada 14 Maret 201 PT. Semen Baturaja mengalami perubahan status menjadi Perseroan terbuka dan berubah nama menjadi PT. Semen Baturaja Tbk. Letak Pabrik utama di Baturaja yang memproduksi terak (Clinker) dengan pusat produksi terletak di Baturaja, Sumatera Selatan. Sedangkan proses penggilingan dan pengantongan semen dilaksanakan di pabrik baturaja, pabrik Palembang, pabrik panjang yang selanjutnya didistribusikan ke daerah-daerah pemasaran.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi Semen PT. Semen Baturaja Tbk Tahun 2018-2022

Tahun	Target Produksi (%)	Realisasi Produksi (ton)	Target tidak terealisasi (%)
2018	1.750.000	2.254.751	-
2019	1.897.647	2.127.307	-
2020	2.161.597	1.915.476	11,39%
2021	2.293.405	1.780.928	22,35%
2022	2.780.000	1.460.399	47,47%

Sumber: Data PT. Semen Baturaja Tbk, 2022.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa PT. Semen Baturaja pada tahun 2018-2022 mengalami penurunan dan pencapaian target perusahaan hanya tercapai pada tahun 2018 dan 2019. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan belum mampu menunjukkan kinerja yang optimal karena secara kualitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan belum mencapai standar

yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan karyawan masih kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, seperti pada kuantitas hasil kerja karyawan tidak mencapai target dikarenakan masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan membuat pekerjaan terhambat.

Berdasarkan uraian diatas, sangat penting kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja, Tbk**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah – masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja, Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja, Tbk?
3. Apakah terdapat motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja, Tbk?
4. Apakah terdapat komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

pada PT. Semen Baturaja, Tbk?

5. Apakah terdapat budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan:

1. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja, Tbk
2. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Baturaja, Tbk
3. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. SemenBaturaja, Tbk
4. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Baturaja, Tbk
5. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Baturaja, Tbk

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini didasarkan pada teori yang dikembangkan, dengan tujuan untuk memperluas literatur tentang peristiwa atau masalah yang sudah dan dijelaskan, yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan budaya organisasi

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan budaya organisasi.

c. Secara Akademik

penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan budaya organisasi serta kinerja kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ganyang, Machmed Tun, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep dan realita). Internasional Media: Bogor.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan keTiga Belas. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Sadili, Samsudin, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Setia: Jakarta.
- Wilson Bangun, 2012 , Manajemen Sumber Daya Manusia. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten: Pamekasan.
- Sutrisno, Edy, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Prenada Media Group: Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2010, Pembinaan Organisasi, proses diagnosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Gava Media: Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Raja grafindo Persada: Bandung.
- Veithzal, Rivai, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke-7. PT. RAJA GRAFINDO: Bandung.
- Veithzal, Rivai. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada: Depok.
- Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja. Edisi 5. Rajawali Pers: Surabaya.

