

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PERSADA SAWIT MAS SECONDONG**



**SKRIPSI**

**Nama : Lasmana**

**Nim : 212019020**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PERSADA SAWIT MAS SECONDONG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Lasmana**

**NIM : 212019020**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lasmana

NIM : 212019020

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiritanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2023



Lasmana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong

Nama : Lasmana  
NIM : 212019020  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan Pada  
Tanggal Juli 2023

Pembimbing I

DR. Diah Isnaini Aslati, S.E., M.M.  
NIDN : 0207046301

Pembimbing II

Lesi Agusria, S.E., M.M.  
NIDN : 0205088201

Mengetahui,  
Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zetcha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN:0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

**“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya  
sesudah kesulitan itu ada kemudahan”**

(Q.S. AL-Insyirah : 5-6)

“Jangan terlalu keras pada dirimu sendiri, karena semua urusan di dunia ini hasil akhirnya sudah ditetapkan oleh Allah. Jika sesuatu ditakdirkan untuk menjauh darimu, maka ia tak akan pernah mendatangi. Namun, jika ia memang ditakdirkan untukmu, maka kau tak akan bisa lari darinya”

(Umar bin Khattab)

“belive in something bigger than yourselt and find your purpose in life”

(Justin Bieber)

Persembahan:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan anugerah serta kemudahan dalam setiap langkah dan urusanku.
2. Ayahandaku Usman dan Ibundaku Sila tercinta yang senantiasa selalu mendoakanku, membimbingku dan mengharapkan keberhasilanku, serta berusaha membiayai kuliahku sampai selesai.
3. Untuk saudariku Mania adik kandungku, dan Sahabatku Bunga terimakasih telah menemani perkuliahanku sampai dengan selesai dan membantuku selama mengerjakan skripsi.

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puja dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya lah sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Persada Sawit Mas Secondong** dapat selesai dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, terdapat banyak kekurangan mengingat keterbatasan penulis yang masih minim dalam hal ilmu atau pengalaman. Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Ayahandaku aku anakmu sudah berhasil sejauh ini menyelesaikan skripsi, terima kasih selama ini memberikanku dan mengusahakan selalu untuk membiayaiku, dan Ibundaku Sila terima kasih untuk selalu mendo'akanku, memberiku dukungan, kasih sayang serta cinta yang engkau beri, selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mharom, DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Kholilah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik
5. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. selaku pembimbing satu yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M. selaku pembimbing dua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.
6. Terimakasih kepada seluruh responden karyawan PT. Persada Mas Secondong yang telah mebantu dalam mengisi kuesioner.
7. Terima kasih kepada keluarga dan saudara yang tiada hentinya mendoakan, memberikan semangat, dan kepeduliannya selama penulisan menjalankan perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi.
8. Terima Kasih kepada teman-teman perjuangan serta pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, semoga bantuan dan dukungan kalian semua mendapatkan balasan pahala yang setimpal dari Allah SWT.

Semoga kebaikan seluruh pihak yang terlibat mendapatkan nilai pahala di sisi Allah SWT dan mendapatkan balasan kebaikan pula dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Palembang, Agustus 2023

Lasmana

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFRAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB 1.PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	20
C. Kerangka Pemikiran .....	23
D. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	24
B. Lokasi Penelitian .....	25

C. Operasionalisasi Variabel.....	26
D. Populasi dan Sampel .....	26
E. Data Yang Diperlukan.....	29
F. Metode Pengumpulan Data .....	30
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	32
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	60
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	70
B. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>BODATA PENULIS</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Kerja

Tabel 1.2 Alasan Karyawan Tidak Suka Bekerja

Tabel II.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator

Tabel III.1 Definisi Variabel

Tabel III.2 Populasi dan Sampel

Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas

Tabel IV.2 Hasil Uji Reabilitas

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.8 Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.9 Motivasi Kerja (XI)

Tabel IV.10 Komunikasi Kerja (X2)

Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda

Tabel IV.12 Hasil Uji F

Tabel IV.13 Hasil Uji T

Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

## **DAFTAR GAMBAR**

GAMBAR. II.1 Kerangka Pemikiran

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Identitas Responden

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Motivasi (X1)

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Komunikasi (X2)

Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program Statistical Product  
and Service Solutions (SPSS) Version 25,00 for Windows

Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 9. Nilai rtabel (Nilai r Product Moment)

Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F untuk Probability = 0,10

Lampiran 11. Titik Persentase Distirbusi t (df = 2 - 58)

## ABSTRAK

### **Lasmana/212019020/Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong, baik secara simultan ataupun parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah *asosiatif*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi motivasi, komunikasi dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 58 responden yang diambil dengan teknik *Cluster Sampling*. Data yang digunakan berupa data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) ada pengaruh positif motivasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Persada Sawit Mas Desa Secondong. 2) ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong. 3) ada pengaruh Tidak signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi perubahan motivasi dan komunikasi kerja PT. Persada Sawit Mas Secondong sebesar 78,9% dan sisanya 21,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian.

**Kata Kunci:** Kinerja karyawan, Motivasi dan Komunikasi

## **ABSTRACT**

### ***Lasmana/212019020/The Influence of Work Motivation and Communication on Employee Performance at PT. Persada Sawit Mas Secondong***

*This study aims to determine the effect of work motivation and communication on the performance of employees of PT. Persada Sawit Mas Secondong, either simultaneously or partially. The type of research used is associative. The variables used in this study include employee motivation, communication and performance. The sample used in this study was 58 respondents who were taken using the Cluster Sampling technique. The data used is primary data. Methods of data collection using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study show 1) there is a positive influence of work motivation and communication on employee performance at PT. Persada Sawit Mas, Secondong Village. 2) there is a significant effect of motivation on the performance of employees of PT. Persada Sawit Mas Secondong. 3) there is no significant effect of communication on the performance of employees of PT. Persada Sawit Mas Secondong. The results of the Coefficient of Determination show that the contribution of changes in work motivation and communication of PT. Persada Sawit Mas Secondong is 78.9% and the remaining 21.1% is explained by other variables not included in the study.*

***Keywords:*** *Employee Performance, Motivation and Communication*

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen utama yang penting didalam membangun perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya (Soemarsono, 2018). Semua masalah yang terjadi pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, atau semua tenaga kerja yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi perhatian perusahaan. Organisasi atau perusahaan haruslah memiliki sumber daya yang kuat agar mampu menghadapi persaingan bisnis yang ketat di era sekarang (Lavinda, 2023).

Sumber daya yang kuat dan tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga akan membentuk suatu kesatuan yang dapat menghasilkan sinergi dan kinerja karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu peran penting sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi instansi atau perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan tersebut (Lahagu, Ndraha, & Halawa., 2023).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kebutuhan karyawan tidak semata - mata hanya ingin memenuhi seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja dan kebutuhan yang ingin terus berprestasi oleh karena itu

manajemen dituntut untuk dapat menata karyawannya selaras akan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Karyawan tentunya menginginkan agar hasil kerjanya secara kuantitas lebih banyak, secara kualitas lebih baik (Siswanto, 2023).

Umumnya untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja perusahaan berpikir dengan memperbaiki upah/gaji atau fasilitas, namun bukan hanya itu saja jika perusahaan menghendaki semangat kerja karyawan agar benar benar menggelora, perusahaan dapat berpikir lebih kompresi (Apriani, 2022).

Didalam kinerja karyawan, motivasi juga menjadi faktor utama Menurut Kurniasari, (2018) dalam teori motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Bahwa semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat. Dalam hubungannya dengan dunia pekerjaan, yang dimaksud sasaran tentunya yang berkaitan dengan perilaku dalam bekerja

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasi tersebut (Cakranegara & Fitriyana, 2021).

Selain dari motivasi, komunikasi juga termasuk dalam kinerja karyawan. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai pengirim kepada pihak lain sebagai penerima untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada pengirim. Ide-ide dan informasi yang disampaikan pemimpin kepada para bawahannya harus jelas dan dapat dipahami, sehingga para bawahannya dapat melaksanakan instruksi atau tugas kerja dengan baik dan benar (Asriadi, 2020).

Pimpinan yang tidak mampu berkomunikasi dengan baik kepada para bawahannya, maka segala informasi berupa perintah atau petunjuk kerja yang disampaikan, tidak akan dilaksanakan sesuai harapan oleh para bawahannya, dan begitu sebaliknya. Komunikasi proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tidak lain juga pada PT Persada Sawit Mas Secondong, merupakan perusahaan yang beroperasi pada bidang persawitan telah berkembang dengan pesat seperti perusahaan lainnya perusahaan ini juga memiliki beberapa kendala seperti komunikasi dan kurangnya akan motivasi selama bekerja, Adapun masalah yang terjadi pada PT Persada Sawit Mas Secondong kurangnya motivasi kerja seperti, tingkat apresiasi, lingkungan kerja dan penghargaan karyawan PT Persada Sawit Mas Secondong kurangnya motivasi kerja dalam diri karyawan menyebabkan

keterlambatan karyawan dalam memperkerjakan pekerjaannya. Bisa dilihat pada tabel 1 Hasil pelaksanaan kerja karyawan pada tahun 2017-2021 PT. Persada Sawit Mas Secondong dalam beberapa tahun belakang dari 2017 sampai dengan tahun 2021 selama kurun waktu lima tahun kurang optimal adapun target target yang belum terealisasi hasil produksinya masih dibawah target bisa dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Tahun 2017-2021**  
**PT. Persada Sawit Mas Secondong**

No	Tahun	Target penjualan (Ton)	Realisasi Penjualan (Ton)	Persentase %
1	2017	97.000.000	87.564.122	90%
2	2018	90.000.000	75.207.091	84%
3	2019	94.000.000	88.569.091	94%
4	2020	120.000.000	108.489.182	90%
5	2021	140.000.000	115.963.251	83%

Sumber: PT. Persada Sawit Mas Secondong, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas secara kuantitas pada PT. Persada Sawit Mas Secondong. menunjukkan rata-rata hasil kerja karyawan kisaran 80% dari yang telah ditargetkan perusahaan, seperti yang ditargetkan pada tahun 2017 kisaran 90%, pada tahun 2018 sebesar 84%, pada tahun 2019 sebesar 94%, pada tahun 2020 sebesar 90%, sedangkan pada tahun 2021 sebesar 84%. Capaian hasil kerja ini menunjukkan secara kuantitas yang ditetapkan

perusahaan karyawan belum bisa mencapai target perusahaan dimana hasil penjualan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Masalah yang terjadi pada PT. Persada Sawit Secondong bukan hanya motivasi saja adapun masalah lainnya terutama masalah yang ada hubungannya dengan komunikasi, komunikasi pada PT.Persada Sawit Mas Secondong, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan kurangnya komunikasi secara maksimal yang terjadi selama bekerja. Hal ini menjadi penyebab kurangnya penyampaian suatu informasi dari pimpinan kepada karyawan, salah satunya yaitu pada bagian lapangan. Beberapa hambatan - hambatan yang terjadi adalah banyaknya saluran untuk berkomunikasi yang harus dilalui.

Contoh lainnya seperti informasi dari pimpinan kepada karyawan harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan yang menjadi menyebabkan berubahnya informasi pada saat penyampaian. Tetapi hal ini masih dapat dimaklumi karena itu adalah alur dari komunikasi. Akan tetapi masih banyak karyawan terutama bagian lapangan yang masih mendapatkan informasi yang kurang akurat dan terbilang menjadi miss komunikasi pada karyawan.

Selain dari kurangnya kuantitas pada PT. Persada Sawit Mas Secondong adapun kualitas karyawan belum atau masih kurang baik dalam bekerja. karyawan yang tidak produktif selama melakukan pekerjaan, membuat pekerjaan menjadi tidak selesai yang disebabkan adanya karyawan

yang bermalas-malasan selama jam kerja, rendahnya kualitas kerja karyawan ditandai dengan menurunnya tingkat produktifitas, tidak antusias selama bekerja.

Secara kualitas maupun kuantitas yang kurang baik. Selain itu juga pada ketepatan waktu kerja karyawan yang masih belum optimal, hal ini masih ditunjukkan adanya karyawan yang tidak datang tepat waktu selama bekerja, adapun karyawan yang tidak efisien selama bekerja dengan memanfaatkan waktu untuk bersantai dan bercengkrama dengan karyawan lain.

Selain itu alasan menurunnya hasil kerja karyawan disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan motivasi dalam bekerja menjadi penyebab menurunnya produktifitas karyawan seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Alasan Karyawan Tidak Suka Bekerja Di PT. Persada Sawit Mas**  
**Secondong**

No	Alasan	Jumlah Responden	
		SETUJU	TIDAK SETUJU
1	gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	5	25
2	Kurangnya hubungan baik antar sesama karyawan	21	9
3	Kurang perhatian pada saat bekerja	26	4
4	Informasi dan instruksi yang kurang jelas dan kadang tidak sampai kepada karyawan	17	13
5	Kurangnya tanggung jawab dan perlengkapan peralatan pada saat bekerja	26	4
6	Perusahaan memberikan peluang untuk maju kepada karyawan	7	23
7	Insentif diberikan sesuai dengan yang dikerjakan	3	27
8	Perusahaan mengutamakan keamanan dan kenyamanan saat bekerja	6	24
9	Adanya tunjangan dalam bekerja	4	26
10	Kurangnya apresiasi untuk karyawan pada saat bekerja	21	9

Sumber: Hasil Pra Reset, 2023

Berdasarkan hasil prariset diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi

Jika dilihat dari tabel 1.2 diatas jawaban yang menggambarkan tentang motivasi ialah pernyataan :

- gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
- Kurangnya tanggung jawab dan perlengkapan peralatan pada saat bekerja

- Perusahaan tidak memberikan peluang untuk maju kepada karyawan
- Insentif diberikan tidak sesuai dengan yang dikerjakan
- Tidak adanya tunjangan dalam bekerja
- Kurangnya apresiasi untuk karyawan pada saat bekerja

Berdasarkan tabel pernyataan 1.2 menunjukkan kurangnya perusahaan dalam bertanggung jawab kepada karyawan. Dimana mandor tidak perhatian dalam mengawasi karyawan selama karyawan bekerja, karena itu karyawan menjadi bermalasan dalam melakukan pekerjaan. Beberapa karyawan yang terluka terlambat dalam pertolongan karena kelalaian mandor yang tidak berada pada area karyawan. Selain itu hilangnya semangat karyawan bekerja karena tidak ada apresiasi yang diberikan perusahaan. Kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan menurunkan produktifitas kerja karyawan hal ini karena gaji pekerjaan yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Selain kurangnya tanggung jawab dan prestasi kerja karyawan yang tidak lancar, Perusahaan juga tidak memberikan ruang untuk karyawan maju. Karyawan sering merasa jenuh dan tidak ada motivasi dalam pekerjaan itu-itu saja yang dilakukan karena tidak adanya dorongan untuk maju berupa kenaikan pangkat yang dilakukan apabila prestasi kerja karyawan meningkat, selain itu tidak adanya hal baru yang dapat di pelajari baik skil atau membangun networking. Perusahaan yang tidak memberikan kesempatan dalam belajar dan berkembang membuat karyawan sulit dalam meningkat.

## 2. Variabel Komunikasi

Jika diperhatikan juga adanya variabel komunikasi yang didapatkan dari jawaban karyawan jika dilihat lagi pada tabel 1.2 juga menunjukkan fenomena komunikasi. dilihat dari pernyataan :

- Kurangnya hubungan baik antar sesama karyawan,
- Kurang perhatian pada saat bekerja
- Informasi dan instruksi yang kurang jelas dan tidak tersampai ke karyawan
- Perusahaan tidak mengutamakan keamanan dan kenyamanan saat bekerja

Hal ini menjadi fenomena pada variabel komunikasi yang jika diuraikan lagi didapatkan penjelasan, bahwa pemahaman mengenai komunikasi yang disampaikan kepada karyawan harus menyeluruh sampai kepada karyawan tanpa perlu perantara agar tujuan perusahaan dapat menyesuaikan kepada komunikasi yang terjalin antar pemimpin dan karyawan, baik informasi atau instruksi yang tidak tersampai dengan jelas kepada karyawan. itulah sebabnya antar karyawan tidak berhubungan baik karena kurangnya perhatian yang dilakukan atasan, pemahaman yang baik dapat mempengaruhi sikap karyawan saat bekerja apabila sikap karyawan positif maka pekerjaan menjadi cepat terselesaikan tepat waktu.

PT. Persada Sawit Mas Secondong, harus mampu menganalisa permasalahan pabrik kelapa sawit dengan cepat, dan tepat. Selain itu, karyawan juga harus mampu menyusun proses dalam mengontrol dan membuat perencanaan kerja harian, bulanan, maupun tahunan kepada bawahan. Karyawan diharuskan juga dapat mengontrol persediaan suku cadang habis pakai dalam batas kerja wajar

dan juga karyawan bekerja secara individual, secara team work, dan dibawah arahan.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang judul: **Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Persada Sawit Mas Secondong**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dilatar belakang, maka permasalahan yang diambil sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Seondong?
3. Adakah pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Seondong.

3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

##### 2. Bagi Tempat Penelitian

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja kerja dengan cara memperhatikan kinerja sebagai pengaruh dan juga memperhatikan motivasi serta komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Desa Secondong

##### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung. *Jurnal IAIN Batusangkar*, 46-48. Diambil kembali dari <https://repo.iain.batusangkar.ac.id>
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Jurnal.stietribuana.ac.id*, Vol.6, 38-49.
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Jurnal Parameter*, Vol. 6 No. 1, 38-49. doi:<https://jurnal.stiebuana.ac.id/index.php/parameter.article.view.160>
- Asiati, D. I. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: Noefikri.
- Asriadi. (2020). Komunikasi Efektif Dalam Organisasi. (Indonesia, Penerj.) *Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 36-50. Diambil kembali dari <http://journal.iaimsinjai.ac.id/index.php/retorika>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintaro & Daryanto. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Cakranegara, P. A., & Fitriyana, H. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Mataraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol 2, No 1, 10-11. Diambil kembali dari <https://jom.universitassuryadarma.ac.id>
- Dwi, T. L., Abadi, S., & Suhaeni. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol 8 No 10, 49-55. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.6791661>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4 No.1, 15-33. Diambil kembali dari <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniaro>
- Fauzi, F., Basyith, A. D., & Asiati, D. I. (2019). *Metodelogi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Febriani, S. F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, Vol.1 No 3, 153-168. doi:<http://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.677>

- Handoko, T. H. (2007). Komunikasi Arti, Fungsi Dan Bentuk. *jurnal-sdm.blogspot.com*, 1-2.
- Haryanti. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman. *Jurnal eprints.uty.ac.id*, 123-139. Diambil kembali dari <http://eprints.uty.ac.id/eprint/6439>
- Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Di Laggam Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Repository Universitas Islam Riau*, 246-280. Diambil kembali dari <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/8184>
- Ismaya, Elihami, & Galib, A. A. (2022). Pendidikan Literasi: Membangun Karakter Anak Usia Dini Melalui Komunikasi Yang Efektif. *Jurnal Edumaspul Pendidikan, Vol. 6 No.1* , 1148-1153. Diambil kembali dari <https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/download/3578/1259>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. (Indonesia, Penerj.) *Jurnal Widya Cipta, Vol.2 No. 1*, 32-39. Diambil kembali dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/download/2551/2031>
- Kusumawati, T. I. (2016). Komunikasi Verbal Dan Nonverbal. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling, Vol. 6 No. 2*, 83-98. Diambil kembali dari <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/al-irsyad/article/downloadSuppfile/6618/999>
- Lahagu, P., Ndraha, A. B., & Halawa, O. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Medang Beras Kabupaten Batu Bara. (M. R. Lubis, Penyunt.) *Ejournal.stietholabulilmi.ac.id*, 2-3.
- Laksmiari, N. P. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Petemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol 11 No 1*, 54-63. doi:<https://doi.org/10.23887/jjpe.v11.i.1.20066>
- Lavinda. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan. *Jurnal Mekari*, 8. Diambil kembali dari <https://www.jurnal.id>
- Mustika, A., & Utomo, H. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Karyawan dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol.6, No 2*, 93. Diambil kembali dari <http://ejurnal.stieipwija.ac.id>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal*

- Kewarganegaraan*, Vol.6, No. 2, 2791. Diambil kembali dari <https://journal.upy.ac.id>
- Pahlevi, M., Kosim, B., & Amidi. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang. *Jurnal of applied management and entrepreneurship*, Vol 1 No 1, 1-8. Diambil kembali dari <https://jurnal.um-palembang.ac.id/jpn/article/view/5540>
- Perdana, R. A., & Irhandayaningsih, A. (2013). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Formal Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Di UPT Perpustakaan Unissula Semarang. *Jurnal Undip*, 22-30. Diambil kembali dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/download/15161/14657>
- Prabowo, A. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Online Unja*, Vol.6, 33-40. Diambil kembali dari <https://mail.online-journal.unja.ac.id/JSSH/article/view/21650/14440>
- Siswanto. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dp Rs Bhayangkara Karawang. *Jurnal stiemahardika.ac.id*, 4-5. Diambil kembali dari <https://repository.stiemahardika.ac.id>
- Soemarsono. (2018). SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi. *Jurnal djpb.kemenkeu.go.id*, 1-2. Diambil kembali dari <https://djpb.kemenkeu.go.id>
- Tarigan, J., & Mitaria. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara. *Jurnal.Darmaagung.ac.id*, Vol 9 No 2, 257-273. Diambil kembali dari <https://ejournal.darmaagung.ac.id>
- Tusri, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Musi Hutan Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, Vol.1 No. 1, 91. doi:<https://doi.org/10.37385/msej.v1i1.69>
- Yuliana, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nunsantara II Sawit Seberang. *Jurnal PKP*, Vol. 1 No. 01, 58-79. Diambil kembali dari <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/3197>