

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM  
UNIT DERMAGA KERTAPATI**



**SKRIPSI**

**Nama : Ambar Annisa  
NIM : 212021297**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM  
UNIT DERMAGA KERTAPATI**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Ambar Annisa  
NIM : 212021297**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ambar Annisa

NIM : 212021297

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

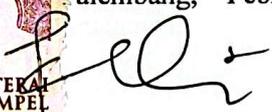
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dan dipublikasikan 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 ketidakbenaran 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 di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2025



Ambar Annisa



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

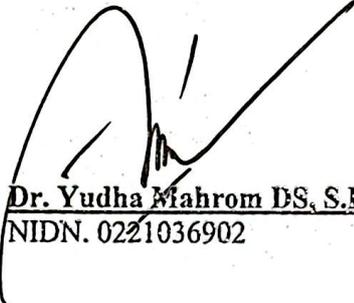
### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati

Nama : Ambar Annisa  
NIM : 212021297  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Mei 2025

Pembimbing I,

  
Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.  
NIDN. 0221036902

Pembimbing II,

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

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
Dr. Zalfa Prihandayani, S.E., M.Si., CHRO  
NIDN. 0229057501

## **HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).  
~ QS. Al-Insyirah : 6-7 ~**

### **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya,  
skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua tercinta

Terima kasih atas doa, kasih sayang, dukungan, dan motivasi yang tiada henti.

Keluarga dan sahabat

Yang selalu memberikan semangat, dorongan, dan kepercayaan bahwa saya mampu  
melewati semua tantangan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Almamater kebanggaan

Sebagai tempat saya menimba ilmu dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan menjadi langkah  
awal untuk meraih kesuksesan di masa depan.



## PRAKATA

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati**" ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan rasa terima kasih yang mendalam, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang sekaligus selaku dosen pembimbing I yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan dedikasi telah membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.

4. Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO selaku Ketua Program Studi dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Arradytia Permana, S.E., M.M., dan Ibu Welly, S.E., M.Si, serta seluruh staf pengelola kelas malam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati.
7. Kedua orangtuaku tercinta yang selalu memberikan dukungan dan selalu mendoakan anak-anaknya.
8. Rekan-rekan kerja yang senantiasa memberikan masukan dan arahan, serta atasan yang selalu pengertian memberikan izin dalam proses menyelesaikan studi ini.
9. Terima kasih kepada Prians Wibowo yang selalu memberikan dukungan, baik moril maupun materil dalam penyelesaian studi ini.
10. Terima kasih kepada Eny Maysaroh yang selalu bersedia membantu, memberikan semangat dan masukan dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun guna perbaikan di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia.

Palembang, Februari 2025

Ambar Annisa

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. Kajian Pustaka .....	10
B. Kerangka Pemikiran .....	22
C. Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>

A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi Penelitian .....	27
C. Operasional Variabel .....	27
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Data Yang Diperlukan .....	29
F. Metode Pengumpulan Data .....	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	31
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
A. Hasil Penelitian .....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
A. Simpulan .....	68
B. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	27
Tabel III.2	Sampel Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	29
Tabel III.3	Skala Pengukuran Likert .....	32
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	45
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas .....	48
Tabel IV.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel IV.7	Distribusi Jawaban Responden Produktivitas (Y) .....	50
Tabel IV.8	Distribusi Jawaban Responden Motivasi (X1) .....	52
Tabel IV.9	Distribusi Jawaban Responden Komunikasi (X2) .....	54
Tabel IV.10	Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
Tabel IV.11	Hasil Uji F .....	59
Tabel IV.12	Hasil Uji t .....	60
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Rencana-Realisasi Penjualan Batubara .....	4
Gambar I.2 Akhlak Culture Health Index Report .....	5
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	24

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Jadwal Penelitian
Lampiran II	Daftar Pertanyaan Kuesioner
Lampiran III	Identitas Responden
Lampiran IV	Tabulasi Data
Lampiran V	Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran VI	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran VII	Frekuensi Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)
Lampiran VIII	Frekuensi Jawaban Responden Motivasi (X1)
Lampiran IX	Frekuensi Jawaban Responden Komunikasi (X2)
Lampiran X	Tabel r
Lampiran XI	Tabel F
Lampiran XII	Tabel t
Lampiran XIII	Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran XIV	Surat Riset Penelitian
Lampiran XV	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran XVI	Sertifikat Hapalan Surah Al - Quran
Lampiran XVII	Sertifikat SKPI Penerapan Budaya Kerja
Lampiran XVIII	Sertifikat SKPI Pelatihan Pengembangan SDM ToT Junior
Lampiran XIX	Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
Lampiran XX	Sertifikat SKPI Etika dan Kepribadian

Lampiran XXI	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran XXII	Sertifikat Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
Lampiran XXIII	Sertifikat SKPI Human Resources Management Profesional
Lampiran XXIV	Sertifikat Kehadiran ESSAS
Lampiran XXV	Plagiarsm Checker
Lampiran XXVI	Surat Pelunasan BPP
Lampiran XXVII	Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

**Ambar Annisa/ 212021297/ 2025/ Yudha Mahrom DS/ Lesi Agusria/  
Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan PT.  
Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati/ Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 74 karyawan tetap dan sampel yang digunakan sebanyak 63 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh signifikan motivasi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati. 2) Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit sam Tbk. Unit Dermaga Kertapati. 3) Terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati.

**Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Motivasi, Komunikasi**

## ABSTRACT

**Ambar Annisa/ 212021297/ 2025/ Yudha Mahrom DS/ Lesi Agusria/ The Influence of Motivation and Communication on Employee Productivity of PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati/ Human Resource Management.**

This study aims to determine the influence of Motivation and Communication on Employee Productivity of PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati simultaneously and partially. The type of research used is associative research. The population in this study amounted to 74 permanent employees and the sample used was 63 employees with the Stratified Random Sampling sampling technique. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection technique used is the questionnaire and documentation method. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination with a significance level of 5%. The results of the study indicate that 1) There is a significant influence of motivation and communication together on employee work productivity of PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati. 2) There is a significant influence of motivation on employee work productivity of PT. Bukit sam Tbk. Kertapati Pier Unit. 3) There is a significant influence of communication on employee work productivity of PT. Bukit Asam Tbk. Kertapati Pier Unit.

**Keywords: Work Productivity, Motivation, Communication**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, peran SDM semakin strategis sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi tidak hanya membutuhkan tenaga kerja, tetapi juga individu-individu yang kompeten, produktif, dan mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan di lingkungan kerja. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edison et al. (2020:10) adalah manajemen yang berusaha untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya dengan menggunakan berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan cara terbaik. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan dari hasil kerja karyawan yang berada didalamnya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan indikator penting keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja

atau karyawan. Selain itu, penelitian oleh Gallup (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) adalah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan serta rekan kerja cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Salah satu cara dalam rangka mendorong produktivitas kerja adalah dengan cara memberikan motivasi kerja kepada karyawan dan komunikasi yang efektif untuk dapat bekerja lebih optimal, sehingga karyawan mampu menggunakan kemampuannya secara maksimal untuk kepentingan organisasi.

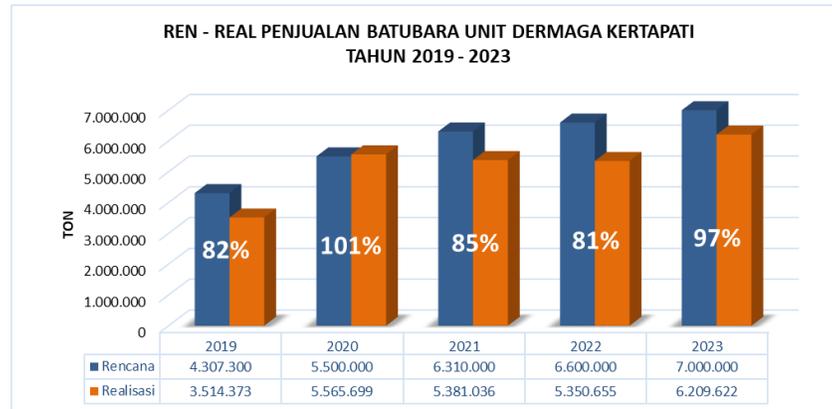
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, fokus pada pencapaian tujuan, dan mampu memberikan kontribusi terbaiknya. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Selain motivasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif merupakan

kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi, terutama karena memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketika informasi disampaikan dengan jelas, tepat waktu, dan menggunakan saluran yang sesuai, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan menghasilkan output yang optimal. Menurut Ganyang (2018:207) komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut, menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi. Dengan komunikasi yang efektif, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan kondusif bagi keberhasilan jangka panjang.

Pada penelitian ini, PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati yang menjadi objek penelitian. PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati mempunyai kantor pusat yang terletak di Tanjung Enim – Sumatera Selatan. PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati bergerak pada bidang bongkar muat batu bara yang di kirim melalui angkutan kereta api (babaranjang) dari Tanjung Enim. Sampai saat ini PT. Bukit Asam masih mampu bertahan memasarkan hasil produksi ke dalam maupun ke luar negeri, dengan berfokus pada bidang usaha eksplorasi batubara.

Berikut adalah data ketercapaian kinerja penjualan batubara PT Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati :



Sumber : PT Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati, 2024

Gambar I.1

### Rencana – Realisasi Penjualan Batubara PT Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati Tahun 2019 - 2023

Pada Gambar I.1 dapat kita lihat kinerja operasional penjualan batubara PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati selama lima tahun terakhir mengalami ketidakstabilan yaitu naik – turun dalam pencapaian target tahunan. Produktivitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Semakin baik capaian dari kinerja karyawan semakin baik pula produktivitas yang dimiliki (Sanjani et al., 2021).

Berdasarkan hasil capaian kinerja penjualan batubara pada tahun 2020 mengalami kenaikan, padahal pada tahun tersebut adalah tahun dimana negara mengalami pandemi akibat covid 19. Namun PT Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati berhasil mencapai target penjualan batubara di tengah harus menghadapi tantangan berat pandemi yang melanda. Kemudian pasca pandemi, capaian target kinerja mengalami penurunan, hal tersebut tidak dapat dipungkiri dikarenakan negara mengalami new normal pasca pandemi dimana

melemahnya harga serta berkurangnya permintaan pasokan batubara dari pasar ekspor maupun domestik. Selain hal tersebut, diduga adanya faktor kurangnya semangat kerja pegawai terlihat dari menurunnya produktivitas.

Ketidaktercapaian target penjualan batubara sebagaimana pada Gambar I.1 memengaruhi efisiensi. Jika penjualan rendah, sumber daya seperti tenaga kerja, bahan baku, atau kapasitas produksi tidak digunakan secara maksimal. Hal ini menciptakan inefisiensi biaya tetap. Ketidakstabilan penjualan juga dapat menyebabkan **overstocking** (produk tidak laku) atau **stockout** (tidak cukup produk saat permintaan tinggi), yang keduanya menurunkan efisiensi.

Selain hal tersebut, diduga adanya beberapa faktor produktivitas menurun yang berhubungan dengan hasil survei sebagaimana pada data berikut ini :



Sumber : PT Bukit Asam, 2024

Gambar I.2

Akhlak Culture Health Index Report  
Indeks Implementasi AKHLAK PT Bukit Asam

Berdasarkan data yang peneliti peroleh bahwa PT Bukit Asam telah melaksanakan Akhlak Culture Health Index (ACHI) Survei yang dilaksanakan pada tanggal 28 Juni – 8 Juli 2024. AKHLAK adalah singkatan yang merujuk pada nilai-nilai utama atau *core values* di lingkungan BUMN. AKHLAK adalah nilai utama yang dipegang teguh oleh SDM BUMN yang merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Amanah yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan. Loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Kolaboratif yaitu membangun kerjasama yang sinergis.

Berdasarkan hasil survei tersebut dapat kita lihat bahwa PT Bukit Asam berada pada kategori B dengan nilai 74,7%, dimana terdapat tiga nilai di dalam AKHLAK tersebut yang hasilnya cukup sehat yaitu nilai Kompeten, Harmonis, dan Loyal. Hal tersebut diduga adanya kaitan dengan produktivitas menurun seperti kurangnya motivasi karena belum adanya urgensi dari dalam diri pegawai untuk meningkatkan kompetensi dirinya. Kemudian adanya kendala dalam komunikasi antar generasi sehingga kurang harmonis.

Berdasarkan dari fenomena yang ada, diduga salah satu penyebab utama dari rendahnya motivasi ini adalah ketidakpuasan kerja akibat kurangnya apresiasi dari perusahaan terhadap kontribusi pegawai.

Faktor ini semakin diperburuk karena pegawai merasa tidak mendapatkan peluang untuk berkembang dalam karirnya karena sistem manajemen karir yang kurang jelas menyebabkan pegawai merasa stagnan dan kehilangan motivasi untuk bekerja lebih baik. Faktor lainnya yaitu diduga tugas dan tanggung jawab yang diberikan terkadang kurang sesuai dengan kemampuan pegawai.

Kemudian adanya kendala dalam komunikasi yang menggambarkan situasi di mana komunikasi antara generasi yang berbeda mengalami hambatan, akibatnya hubungan antarpegawai menjadi kurang harmonis. Seperti kurangnya rasa empati terhadap sesama pegawai dalam pemahaman emosional, pegawai merasa tidak dihargai atau bahkan diabaikan. Faktor lain diduga adanya ketidakterbukaan dalam komunikasi antarpegawai.

Dalam wawancara dengan beberapa pegawai menyatakan terdapat faktor ketidaksetaraan dalam menyampaikan pendapat, pegawai dengan jabatan lebih rendah mungkin merasa pendapat mereka kurang dihargai.

Jika masing-masing generasi tidak berusaha memahami perspektif atau kebutuhan generasi lain, hal ini bisa memperburuk ketegangan dan menghambat kerja sama sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terdapat pada PT Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati?
3. Adakah pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati?

## **C. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati.

#### **D. Manfaat penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan, keterampilan dan pengetahuan serta wawasan teoritis praktis yang diperoleh selama perkuliahan. Terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi objek penelitian

Sebagai masukan kepada manajemen PT. Bukit Asam Unit Dermaga Kertapati Palembang untuk mengetahui keterlibatan karyawan melalui motivasi dan komunikasi yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Menambah pengetahuan sumber daya manusia dan sebagai titik ukur untuk kajian lebih lanjut dan lebih luas pada pembahasan terkait penelitian tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akbar, dkk (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komunikasi, dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pratitha Titian Nusantara Kota Pangkal Pinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*. <https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JIPMB/article/view/42>
- Asiati, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Busro, (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadhli, dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Jombang: Guepedia.
- Fajar, dkk. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 98-108. <http://teewanjournal.com/index.php/peng/article/view/846>
- Ganyang, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: Inmedia.
- Hasanah, (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill. *Skripsi thesis Universitas Muhammadiyah Palembang*. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/28816/>
- Hasibuan, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istianik, (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Loft Interior. *Undergraduate thesis, STIESIA Surabaya*. <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/5754/>
- Liana, (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72. <https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/25>

- Mangkunegara, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sisca, dkk. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Edisi Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Usman, (2018). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.