

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PINANG WITMAS SEJATI
MANGSANG KECAMATAN BAYUNG LENCIR
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

NAMA : Wahyu Sri bintang

NIM : 212022207

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PINANG WITMAS SEJATI
MANGSANG KECAMATAN BAYUNG LENCIR
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

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



Nama : Wahyu Sri bintang

NIM : 212022207

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Sri bintang
Nim : 212022207
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Pengaruh Komunikasi kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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 atau 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, Agustus 2026



METERA
TEMPEL
DEA0X074110396
Wahyu Sri bintang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja karyawan pada PT. Pinang Witmas Sejati
Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi
Banyuasin

Nama : Wahyu Sri bintang
NIM : 212022207
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsenterasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



Fitantina, S.E., M.Si.
NIDN : :0028026301

Pembimbing II,



Ahmad Adi Arifal, S.E., M.M.
NIDN : 0215117901

Mengetahui
Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Misfer Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji bahwa,
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan’

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

”Dibalik lelahmu, ada senyuman orang tua yang menjadi alasan untuk terus
melangkah”

(penulis)

Persembahan:

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepadamu ya Allah SWT
kupersembahkan Skripsi ini kepada:

- Kedua orang tua saya yang tercinta, Ayah dan Ibu yang selalu melangitkan doa-doa baik dan memberikan dukungan dengan penuh cinta dan kasih sayang yang menjadikan motivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Ibu Fitantina, S.E., M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai , S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing I dan II yang telah dengan sabar membimbing, memberikan arahan, dukungan, serta banyak membantu saya dalam proses penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin” dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang saya yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. dan Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si dan Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan

dedikasi membimbing serta memberikan arahan, masukan, dan motivasi kepada saya selama proses penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.

5. Pimpinan dan responden PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kecamatan Bayung Lencif Kabupaten Musi Banyuasin yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
6. Teruntuk Ayahanda Kurnain Hadi, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial, serta selalu memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anaknya kebaikan dalam hidup penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan panjang umur karena ayah harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
7. Pintu surgaku, ibuku tersayang Tri Susanti, Terimakasih atas perhatian yang telah ibu berikan kepada penulis, terimakasih karna sudah memberikan semangat kepada anakmu dan menjadi sandaran disituasi apapun, Terimakasih atas doa-doa yang ibu selalu diberikan kepada sang penulis, berkat doa serta dukungannya sehingga penulis bisa berada dititik ini, sehat selalu dan panjang umur karena ibu harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
8. Kakak tersayang Ananda Saskia , yang menjadi penyemangat bagi penulis untuk terus berusaha dan berkembang. Semoga langkah kecil yang adikmu tempuh hari ini dapat berbuah manis untuk sang penulis.
9. Adik tersayang Alfalan Saskia dan Giri Ramanda Marco diaz , yang menjadi penyemangat bagi penulis untuk terus berusaha dan berkembang. Semoga langkah kecil yang kakak tempuh hari ini dapat menjadi inspirasi dan jalan bagi masa depanmu kelak.
10. Teruntuk Sahabat - Sahabat seperjuangan yang selalu hadir dalam setiap proses dalam lelah, tawa, dan berbagai cerita perjuangan. Terima kasih kepada Adityo Dinata, Riyan Eka Prayogi, Sidik emas abdillah, Gebby Ferdian, Alm Razak emas Abdillah Reka Regina, Junda Aisyah, Yuni

Arianti, Fazetti Nazhifah, Faris Balia, Jovhin Alfaqhi, Fachy Dhiya Ulhaq dan Muhammad Habib Rizky karena telah menjadi tempat berbagi, saling menguatkan, dan menumbuhkan keyakinan bahwa setiap langkah yang berat akan lebih ringan ketika dijalani bersama. Semoga kebersamaan dan persahabatan ini menjadi kenangan indah yang tak akan pudar, serta menjadi pijakan bagi langkah-langkah besar berikutnya.

11. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis ini menyadari masih terdapat kekurangan dalam menyusun skripsi, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi fi Sabilil Haq, Fastabiqul Khoirot

Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wa barokatuh

Palembang Agustus 2026

Wahyu sri Bintang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Berpikir	26
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasional Variabel	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Data Yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Simpulan	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang	5
Tabel I.2 Hasil Rekaputasi Fenomena PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang	7
Tabel I.3 Pra-riset Fenomena PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang.....	8
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
Tabel III.2 Kerangka Sampel	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel IV.3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel IV.4 Jawaban Responden Variabel Komunikasi Kerja.....	57
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	60
Tabel IV.6 Hasil Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV.7 Uji F	65
Tabel IV.8 Uji t.....	66
Tabel IV.9 Hasil Koefisien Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka berpikir	30
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	52
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	87
Lampiran 2 Daftar Kuesioner.....	88
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	92
Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden	96
Lampiran 5 Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	103
Lampiran 6 Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X ₁).....	104
Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X ₂)	106
Lampiran 8 Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Uji Determinasi	107
Lampiran 9 Tabel r	108
Lampiran 10 Tabel F	109
Lampiran 11 Tabel t	110
Lampiran 12 Sertifikat AIK.....	111
Lampiran 13 Sertifikat SKPI	112
Lampiran 14 Sertifikat SPSS	117
Lampiran 15 Hasil Cek Turnitin.....	118
Lampiran 16 Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....	119
Lampiran 17 Surat Penelitian	120
Lampiran 18 Surat Keterangan Lunas BPP	121
Lampiran 19 Biodata Penulis.....	122

ABSTRAK

Wahyu Sri bintang/212022207/Pengaruh Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pinang Witmas Sejati mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin/Sumber daya manusia

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, variabel yang digunakan adalah Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 44 responden yang diambil dengan metode Purposive Sampling. Data utama yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda $Y = 0,141 + 0,451X_1 + 0,617X_2$ menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang dibuktikan dengan $F_{hitung} 177,666 > F_{tabel} 3,226$, dengan signifikansi $F 0,000 < 0,1$. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang buktikan dengan $t_{hitung} 3,787 > t_{tabel} 1,683$, dengan signifikansi $t 0,001 < 0,1$. Ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang dibuktikan dengan $t_{hitung} 1,988 > t_{tabel} 1,683$, dengan signifikansi $t 0,054 < 0,1$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 89,39%.

Kata Kunci : Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Wahyu Sri Bintang/212022207/The Effect of Work Communication and Work Motivation on Employee Performance at PT Pinang Witmas Sejati Mangsang, Bayung Lencir District, Musi Banyuasin Regency/Human Resource Management

This study aimed to determine the effect of Work Communication and Work Motivation on Employee Performance at PT Pinang Witmas Sejati Mangsang, Bayung Lencir District, Musi Banyuasin Regency, both simultaneously and partially. This research used an associative research design, with Work Communication, Work Motivation, and Employee Performance as the variables. The sample consisted of 44 respondents selected using the purposive sampling method. The primary data were collected through questionnaires and documentation. The data were analyzed using multiple linear regression, F-test and t-test for hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression showed the equation $Y = 0.141 + 0.451X_1 + 0.617X_2$, indicating that Work Communication and Work Motivation had a positive effect on Employee Performance at PT Pinang Witmas Sejati Mangsang. The simultaneous hypothesis test showed that Work Communication and Work Motivation had a significant effect on Employee Performance, as indicated by $F_{count} 177.666 > F_{table} 3.226$, with a significance value of $0.000 < 0.1$. The partial hypothesis test showed that Work Communication had a significant effect on Employee Performance, as indicated by $t_{count} 3.787 > t_{table} 1.683$, with a significance value of $0.001 < 0.1$. Work Motivation also had a significant effect on Employee Performance, as indicated by $t_{count} 1.988 > t_{table} 1.683$, with a significance value of $0.054 < 0.1$. The coefficient of determination showed that Work Communication and Work Motivation contributed 89.39% to the variation in Employee Performance.

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu pengembangan sumber daya manusia yang memiliki fungsi untuk melakukan sebuah perencanaan, penerapan, pelatihan, pengembangan karier dan melakukan suatu inisiatif terhadap pengembangan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan selalu berhubungan atau berkaitan dengan *human resource*. Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

MSDM merupakan Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2024:6). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang secara efisien dan efektif mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi. 2021: 3).

Menurut Afandi (2021: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk upaya mencapai tujuan suatu organisasi tanpa melanggar hukum, moralitas atau etika. Kinerja

karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2019). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Kasmir (2024: 189) 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 satu faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu komunikasi karyawan, Hidayat et al., (2023) mendefinisikan komunikasi sebagai proses dimana ide atau informasi di transfer dari satu orang ke orang lain untuk menyampaikan pemahaman. Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (mutual understanding) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan-pesan dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna-makna dalam pesan tersebut (decode) yang kemudian ditangkap oleh komunikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (encode). Komunikasi merupakan kegiatan ini melibatkan seseorang mentransmisikan pesan ke orang lain dengan cara tertentu dan, setelah menerima pesan, membalas pengirim pesan. Efektivitas komunikasi dapat diukur dengan menggunakan enam indikator. Indikatornya adalah penerima pesan (receiver), isi pesan (content), media, format, sumber pesan (source), ketepatan waktu (time).

Komunikasi ditempat kerja suatu proses pertukaran informasi dan gagasan secara verbal dan non-verbal antara individu atau kelompok dan individu atau kelompok lain dalam organisasi eksternal atau internal. Komunikasi merupakan upaya untuk memastikan pemahaman dalam memberi isyarat, memotivasi dan menjaga kualitas, kuantitas dan efisiensi serta berperan penting dalam alur komunikasi agar karyawan dapat memiliki sistem kerja yang lebih baik dan tentunya juga meningkatkan efisiensi.

Komunikasi yang baik diperlukan agar informasi dan instruksi pekerjaan dapat diterima dan dipahami dengan jelas oleh karyawan. Dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman dalam pekerjaan dan membantu meningkatkan kualitas serta efisiensi kerja. Oleh karena itu, komunikasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Komunikasi di tempat kerja merupakan suatu proses pertukaran informasi dan gagasan secara verbal dan non-verbal antara individu atau kelompok dan individu atau kelompok lain dalam organisasi eksternal atau internal. Komunikasi merupakan upaya untuk memastikan pemahaman kepada si penerima pesan agar mendapatkan *feedback* atau tanggapan (stoner, 2020:34)

Selain Komunikasi Kerja, faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan kerja karyawan yaitu Motivasi Kerja, mempertahankan motivasi karyawan merupakan hal yang sangat penting, karena motivasi menjadi faktor utama

yang mendorong setiap individu untuk bertindak dan berusaha (Kasmir, 2024: 190). Ketika motivasi kerja karyawan tinggi, mereka akan menunjukkan semangat yang lebih besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2023: 141). Motivasi Kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut andil dalam menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai indikator motivasi kerja merupakan suatu yang dapat memberikan dorongan untuk mencapai tujuan dalam bekerja.

Motivasi kerja menjadi faktor yang berhubungan dengan kinerja seorang pegawai, hal ini dikarenakan dalam motivasi kerja ada sebuah motif yang dapat mempengaruhi sikap dari individual manusia. Selain membutuhkan motivasi intrinsik, karyawan juga mempunyai pengalaman kerja yang professional untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Dalam merekrut karyawan, perusahaan mencari orang-orang yang memiliki pengalaman kerja, karena hal ini dapat menjadi modal untuk lebih memahami pekerjaan dibidangnya (Sumantika et al., 2021).

Beberapa permasalahan di PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang meliputi masalah komunikasi kerja dan motivasi kerja, merupakan faktor yang sangat penting untuk dilihat dan diperhatikan, karena dalam suatu perusahaan tentunya dapat diketahui kurangnya komunikasi kerja yang mengakibatkan karyawan sulit untuk membuat karyawan sulit untuk mengerti sehingga

menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. motivasi kerja yang juga harus diperhatikan di dalam perusahaan tentunya di ketahui kurangnya motivasi kerja , hal tersebut akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan tidak tercapai. Hal ini tentunya tidak dapat dibiarkan dikarenakan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian dan penurunan kinerja karyawan didalam PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi banyuasin.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, data produksi pada PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, Kabupaten Musi Banyuasin, Kecamatan Bayung Lencir. Menunjukkan tren yang berfluktuasi selama 5 tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel I. 1
Data Produksi
PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang

Tahun	Target (Ton)	Realisasi	Presentase	yang tidak terealisasi
2020	383.500	294.134	77%	33 %
2021	310.864	322.728	100%	-
2022	320.000	257.811	81%	19 %
2023	300.111	268.922	90%	10 %
2024	294.012	233.915	80%	20 %

Sumber: PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa target tidak terealisasi dan hanya 1 yang terealisasi yang mengakibatkan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang mengalami penurunan sehingga perusahaan belum mampu

memenuhi target distribusi secara optimal. Kondisi tersebut tentunya diakibatkan penurunan kinerja karyawan dan mencerminkan atas pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja di perusahaan, dimana berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang menunjukkan adanya penurunan. Adapun permasalahan komunikasi kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan yang dihadapi oleh karyawan, sebab diidentifikasi masalah pra riset dan survei terhadap 30 karyawan responden, maka dapat dikemukakan permasalahan sebagai berikut.

Identifikasi variabel yang bermasalah, dilakukan dengan wawancara awal terhadap 30 karyawan yang bekerja di PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang. Wawancara tersebut menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu “Aspek apa yang paling dirasakan tidak nyaman selama bekerja di perusahaan ini?”, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai permasalahan yang dialami karyawan sebagai dasar penentuan variabel penelitian.

Tabel I. 2
Hasil Rekapitulasi Fenomena PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang

No	Keterangan	Indikator	Variabel
1	Intruksi atasan yang kurang dimengerti	Kejelasan pesan	Komunikasi
2	Tingginya pohon sawit sehingga susah dipanen	Kondisi fisik lingkungan kerja	Lingkungan Kerja
3	Karyawan tidak menyelesaikan target harian	Tantangan	motivasi
4	Perbedaan bahasa menghambat komunikasi	pemahaman	Komunikasi
5	Pekerja tidak menggunakan peralatan SOP sehingga membahayakan	Keamanan & keselamatan kerja	Fasilitas kerja
6	Informasi yang disampaikan sering terlambat	Ketepatan waktu	Komunikasi
7	Arahan atasan kurang jelas membuat pekerja bingung	Sumber pesan	Komunikasi
8	Kontribusi karyawan merasa kurang dilihat atasan	kinerja	Motivasi
9	Lokasi kerja harus menyeberang sungai, sulit saat hujan	Akses lokasi kerja	Lingkungan Kerja
10	Perbedaan beban kerja sehingga mengurangi disiplin kerja	Beban kerja	Disiplin Kerja
11	Banyaknya debu di area kerja	Kondisi fisik lingkungan kerja	Lingkungan Kerja
12	Miskomunikasi menyebabkan konflik kecil	Kejelasan pesan	Komunikasi
13	Tingginya pohon sawit dan jauhnya jarak blok	Akses & jarak area kerja	Beban Kerja
14	Mencapai target namun tidak ada penghargaan	Penghargaan	Motivasi
15	Kurangnya transportasi untuk menyeberang	Fasilitas kerja	Fasilitas Kerja
16	Banyak debu menghambat panen	Kondisi fisik area kerja	Lingkungan Kerja
17	Hujan membuat pupuk hilang saat pemupukan	Faktor cuaca	Lingkungan Kerja
18	Lokasi kerja berdebu membuat tidak nyaman	Kenyamanan kerja	Lingkungan Kerja
19	Kurangnya perlengkapan kerja membahayakan	Fasilitas keselamatan	Fasilitas kerja
20	Kontribusi yang diberikan dan kurang dilihat	Penghargaan	Motivasi
21	Perbedaan karakter rekan kerja menimbulkan ketidaknyamanan	Hubungan social kerja	Lingkungan kerja
22	Kontribusi karyawan merasa kurang dihargai pengakuan dari atasan	Pengakuan & penghargaan	Motivasi
23	Prestasi kerja saya tidak mendapatkan perhatian	Penghargaan	Motivasi
24	Perlengkapan kerja yang kurang dan membahayakan	Fasilitas keselamatan kerja	Fasilitas kerja
25	Tidak mendapatkan dukungan dari atasan terkait kinerja	Tantangan	Motivasi
26	Kurangnya motivasi membuat karyawan malas	Kinerja	Motivasi
27	Kurangnya disiplin karyawan menghambat pekerjaan	Ketepatan waktu & kepatuhan	Disiplin
28	Seringnya dating terlambat dan tidak sesuai target	Ketepatan waktu	Komunikasi
29	Cuaca hujan dan harus mengejar target	Faktor eksternal & tekanan kerja	Stress kerja
30	Intruksi atasan tidak jelas dan menghambat pekerjaan	Kejelasan pesan	Komunikasi

Sumber : PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang 2025

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang diperoleh temuan bahwa variabel yang teridentifikasi sebagai permasalahan utama adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan.

Tabel I. 3
Pra-riset Fenomena PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Indikator	YA	TIDAK
1	Karyawan menunjukkan kreativitas dan inovasi	Kualitas kerja	13	17
2	Mengerjakan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan	Tanggung jawab	14	16
3	melaksanakan tugas dan pekerjaan tepat waktu	Kuantitas kerja	10	20
4	Dapat mengambil keputusan dan dapat memberikan solusi atas permasalahan	Pelaksanaan tugas	24	6
No	Pernyataan Komunikasi	Indikator	YA	TIDAK
1	Komunikasi kerja sudah terlaksanakan dengan baik	Kejelasan pesan	6	24
2	Komunikasi Karyawan dan Pimpinan mengalami pembatasan dalam berkomunikasi	Pemahaman penerima pesan	10	20
3	Komunikasi perusahaan ini melalui Komunikasi verbal dan non verbal	Format pesan	16	14
4	Penyampaian informasi melalui media yang tepat mempermudah saya memahami pekerjaan	Media komunikasi	20	10
5	Informasi pekerjaan disampaikan tepat waktu	Ketepatan waktu	14	16
6	Pesan disampaikan dengan jelas oleh atasan	Sumber pesan	13	17
No	Pernyataan Motivasi	Indikator	YA	TIDAK
1	Perusahaan memberikan fasilitas kerja kantor dapat membantu pekerjaan karyawan	Kinerja	11	19
2	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bertanggung jawab akan tugasnya	Penghargaan	11	19
3	Saya merasa perusahaan memberikan ruang bagi saya untuk menampilkan dan meningkatkan prestasi kerja	Tantangan	10	20
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada saya	Tanggung jawab	20	10
5	Saya merasa dihargai dan dilibatkan dalam pekerjaan	Keterlibatan kerja	21	9

Sumber: PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang 2025

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel 1.3 yang melibatkan 30 responden karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, diketahui bahwa kinerja karyawan

belum sepenuhnya berjalan optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya responden yang menyatakan ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas tepat waktu serta kurang optimal dalam pengambilan keputusan dan pemberian solusi terhadap permasalahan kerja. Dari sisi komunikasi, sebagian besar responden menyatakan bahwa komunikasi kerja belum terlaksana dengan baik, terutama terkait kejelasan pesan, media komunikasi, dan pemahaman informasi yang disampaikan oleh atasan. Selain itu, hasil pra-riset motivasi menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasakan penghargaan, keterlibatan kerja, serta dukungan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa komunikasi dan motivasi kerja diduga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, terlihat bahwa komunikasi kerja dan motivasi kerja masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Kurangnya kejelasan komunikasi serta belum optimalnya motivasi yang dirasakan karyawan diduga berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang dirumuskan dalam beberapa permasalahan penelitian.

Melihat dan memperhatikan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik mengangkat masalah penelitian yang ada di PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang dengan judul Pengaruh Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pinang Witmas Sejati Mangsang.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas , maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh Komunikasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang?
2. Apakah ada pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori manajemen pada sumber daya manusia khususnya komunikasi dan motivasi pada kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak perusahaan

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu tentang manajemen sdm khususnya yang berhubungan dengan komunikasi dan Motivasi pada Kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Anggrawati, D. (2021). *Komunikasi organisasi*. CV. Media Sains Indonesia.
- Bahri, F. W. S., Indah, D. R., & Rosalina, D. (2025). Pengaruh komunikasi dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. <https://scholar.google.com/>
- Daniels, A. C., & Thomas, J. S. R. (2019). *Performance management: Changing behavior that drives organizational effectiveness*. Performance Management Publications.
- Dewi, I. A. P., Tomy, T., Fitrio, F., & Hapsila, A. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Keritang Sawit Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. <https://journal.uir.ac.id/index.php/tepak>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Nugroho, S., & Pratama, R. (2023). Efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. <https://scholar.google.com/>
- John Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, A., McLean, P., Johns, R., O'Leary, P., Plimmer, G., & Robinson, J. (2020). *Managing employee performance and reward* (2nd ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108688144>
- Kasmir. (2024). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Lasmana. (2023). Pengaruh motivasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Persada Sawit Mas Secondong. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. <https://scholar.google.com/>

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mas, M., & Haris, A. (2020). Komunikasi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. <https://scholar.google.com/>
- Siswanto, B. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2020). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Sumantika, D., Pratama, R., & Sari, N. (2021). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. <https://scholar.google.com/>
- Suryanto, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group. *Jurnal Manajemen*. <https://scholar.google.com/>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.