

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PINUS MERAH ABADI CABANG
PRABUMULIH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Guna mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

SHIVA PRAWIRADIKARTA

2021110082

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang
Prabumulih

Disusun oleh

Nama : Shiva Prawiradikarta

Nim : 2021110082

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

1. Amandin, S.Pt, M.M.
Pembimbing 1

21 - 07 - 2025

2. Jumadi Walajro, S.E., M.M
Pembimbing 2

21 - 07 - 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih



LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih

Disusun oleh

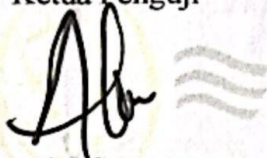
Nama : Shiva Prawiradikarta

Nim : 2021110082

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,
Ketua Penguji



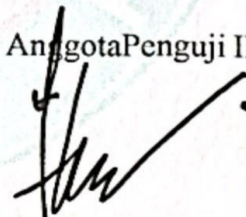
Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

AnggotaPenguji I



Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

AnggotaPenguji II



Zakaria Harahap, S.E.I, M.H.I
NIDN. 0220107905

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shiva Prawiradikarta

Nim : 2021110082

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam Masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, 17 Mei 2025

Yang membuat pernyataan,



Shiva Prawiradikarta
NIM. 2021110082

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Kesuksesan tidak diukur dari seberapa sering anda jatuh, tetapi seberapa sering anda bangkit Kembali.”

~Vince Lombardi~

Bekerjalah seolah kamu tidak membutuhkan uang,
cintai seolah kamu tidak pernah tersakiti,
dan menarilah seolah tidak ada yang melihatmu.
Setiap hari adalah kesempatan baru untuk menjadi lebih baik,
Jangan biarkan masa lalu membatasi masa depanmu.

~Shiva Prawiradikarta~

Allah tidak mengatakan hidup ini mudah.
Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.
{QS. Al-Insyirah : 5-6}

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Kedua Oranngtuaku
- ❖ Keluarga besarku
- ❖ Bapak/Ibu Dosen Pembimbingku
- ❖ Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- ❖ Teman – teman Seperjuangan Angkatan 2021
- ❖ Almamaterku

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH
ABADI CABANG PRABUMULIH**

Oleh :

Shiva Prawiradikarta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email : shivaprawiradikarta04@gmail.com

ABSTRAK

Shiva Prawiradikarta *“Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih”*

Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih bawah bimbingan Bapak Amandin, S.Pt, M.M dan Bapak Jumadi Walajro, S.E., M.M. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Kota Prabumulih. Dimana variabel Komunikasi (X1), Konflik (X2) dan Produktivitas Kerja (Y). dengan sampel berjumlah 36 orang. Adapun teknik pengelolaan data yang digunakan menggunakan *program spss versi 26*. Data ini diolah dengan alat uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu : $Y = 14,621 + 0,423 X_1 + 0,249 X_2 + e$. Dengan menggunakan metode analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Konflik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,550 (X1) dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, nilai t hitung sebesar 2,583 (X2) dan signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, karena nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan komunikasi, konflik, memiliki pengaruh positif yang signifikansi terhadap produktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa Komunikasi, Konflik dibawah 0,05 menunjukkan Komunikasi, Konflik terhadap Produktivitas Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikansi terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.

Kata Kunci : Komunikasi, Konflik, Produktivitas Kerja

**THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND CONFLICT ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. PERENNIAL RED PINE
PRABUMULIH BRANCH**

Shiva Prawiradikarta
Faculty of Economics and Business,
Prabumulih University
Email: shivaprawiradikarta04@gmail.com
ABSTRACT

Shiva Prawiradikarta "*The Influence of Communication and Conflict on Employee Work Productivity at PT. Eternal Red Pine Prabumulih Branch*" *The Influence of Communication and Conflict on Employee Work Productivity at PT. Pine Merah Abadi Prabumulih Branch under the guidance of Mr. Amandin, S.Pt, M.M and Mr. Jumadi Walajro, S.E., M.M. this study aims to determine the Influence of Communication and Conflict on Work Productivity at PT. Eternal Red Pine Prabumulih City Branch. Where are the variables Communication (X1), Conflict (X2) and Work Productivity (Y). with a sample of 36 people. The data management techniques used use the SPSS version 26 program. This data was processed with normality test tools, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Based on the results of the data calculation and analysis used, the regression equation was obtained, namely: $Y = 14.621 + 0.423 + 0.249 + e$. Using the regression analysis method, it can be concluded that the variables Communication (X1), Conflict (X2) have a positive and significant effect on Work Productivity (Y) with a calculated t-value of 2.550 (X1) with a significance value of $0.016 < 0.05$, a calculated t-value of 2.583 (X2) and a significance of $0.014 < 0.05$, because a significance value below 0.05 indicates that communication, conflict, have a significant positive influence on work productivity. It can be concluded that Communication, Conflict below 0.05 indicates Communication, Conflict on Work Productivity has a significant positive influence on Work Productivity at PT. Eternal Red Pine Prabumulih Branch.*

Keywords: *Communication, Conflict, Work Productivity*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi Sebagian syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga Rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua.

Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya kepada yang terhormat:

1. Allah SWT Pencipta Alam yang telah memberikan hidup dan rezeki-Nya
2. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M. Si. Selaku Rektor Universitas Prabumulih
3. Bapak Aljabar, S.I.P, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

4. Bapak Amandin, S.Pt., M.M . Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Pembimbing I dan Bapak Jumadi Walajro, S.E., M.M. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan selama penulisan skripsi ini
5. Kepada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih yang telah mengizinkan saya untuk penelitian dan menyelesaikan skripsi ini
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah membantu dan memberikan ilmunya serta menghantarkan penulis menyelesaikan kerjaannya
7. Kepada orang tuaku tercinta, Alm. Bapak Heri Hermana dan Ibu Rohayati terimakasih atas dukungan, pengorbanannya, penyemangat dalam menghadapi kerasnya dunia, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta doa untuk penulis bisa berada di titik ini
8. Kepada kakak Laki-lakiku Wira kakak perempuanku Shanty, Sinta dan Kakak iparku Dhede dan Eko, serta seluruh keluarga besarku Terima Kasih untuk dukungan serta doanya
9. Kepada Teman-teman Seperjuanganku Angkatan 2021
10. Kepada Teman Terbaikku, Puji, Nia, Shifa Nur, Terima Kasih telah menjadi teman yang baik selalu membantu dan memberikan dukungan, semangat untuk penulis

11. Kepada diriku sendiri (Shiva Prawiradikarta), terimakasih telah berjuang hingga berada di titik ini, terus semangat dan tidak pernah menyerah sesulit apapun prosesnya
12. Terakhir kepada seseorang dengan NIM (2021110005), yang selalu, berjuang bersama, menemani dan menjadi support system terbaik penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi, senantiasa sabar menghadapi penulis dan telah menjadi bagian perjalanan penulis hingga penyusunan skripsi ini.

Serta ucapan terima kasih kepada pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Kiranya Allah SWT membalas budi dan kebaikan untuk semuanya,

Prabumulih, 17 Mei 2025

Shiva Prawiradikarta
NIM. 2021110082

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
SURAT PERNYATAAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Komunikasi	7
2.1.1 Pengertian Komunikasi.....	7
2.1.1.2 Jenis-jenis Komunikasi	8
2.1.1.3 Hambatan-hambatan dalam proses Komunikasi	9
2.1.1.4 Indikator Komunikasi	10
2.1.2 Konflik.....	11
2.1.2.1 Pengertian Konflik	11
2.1.2.2 Jenis-jenis Konflik	12
2.1.2.3 Faktor-faktor penyebab Konflik.....	13
2.1.2.4 Penanganan dampak Konflik	16
2.1.2.5 Perbaikan dampak Konflik.....	17
2.1.2.6 Indikator Konflik	18
2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan.....	19
2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	19
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	20
2.1.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja	21
2.1.3.4 Meningkatkan Produktivitas Kerja.....	22
2.1.3.5 Indikator Produktivitas Kerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	25

2.4 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Metode dan Desain Penelitian.....	28
3.1.1 Metode Penelitian	28
3.1.2 Desain Penelitian	28
3.1.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi.....	29
3.2.2 Sampel	30
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	30
3.3.1 Jenis Data	30
3.3.2 Sumber Data	31
3.4 Variabel Penelitian.....	32
3.5 Definisi Operasional Variabel	32
3.6 Teknik Pengambilan Sampel	34
3.7 Intrumen Penelitian	34
3.8 Proses Pengembangan Instrumen.....	35
3.8.1 Uji Validasi	35
3.8.2 Uji Reliabilitas	36
3.9 Asumsi Klasik	36
3.9.1 Uji Normalitas.....	36
3.9.2 Multikolinearitas	37
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	37
3.10 Uji Regresi Linier Berganda	38
3.11 Pengujian Hipotesis.....	39
3.11.1 Uji t (Regresi Parsial).....	39
3.11.2 Uji f (Regresi Simultan).....	39
3.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	41
4.1.1 Profil PT. Pinus Merah Abadi	41
4.1.2 Visi dan Misi	43
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi.....	44
4.1.4 Struktur Organisasi	44
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	46
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	49

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	50
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi (X_1)	50
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Konflik (X_2)	52
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	54
4.4 Hasil Analisis Uji Coba Instrumen	55
4.4.1 Uji Validitas	56
4.4.2 Uji Reabilitas	58
4.5 Pengujian Asumsi Klasik	59
4.5.1 Uji Normalitas	59
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas	62
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	62
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.7 Uji Hipotesis	65
4.7.1 Uji t (Parsial)	65
4.7.2 Uji F (Simultan)	67
4.8 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	68
4.9 Pembahasan	69
4.9.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	69
4.9.2 Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Definisi Konsep Operasional	32
Tabel 3.2 Skala Likert.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Komunikasi (X_1).....	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Konflik (X_2).....	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_1).....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Konflik (X_2).....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.12 Uji Kolmogorov	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4.16 Hasil Uji f	65
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2 Tabulasi Responden.....	81
Lampiran 3 Hasil Analisis Regresi	87
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi	98
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	108
Lampiran 6 Gambar PT. Pinus Merah Abadi.....	110
Lampiran 7 Riwayat Hidup	112



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Pinus Merah Abadi merupakan anak perusahaan dari PT. Kaldu Sari Nabati. PT. Kaldu Sari Nabati ialah Perusahaan yang memproduksi makanan ringan berupa wafer, biscuit, yang didistribusikan oleh PT. Pinus Merah Abadi, bisa dikenal juga sebagai richeese nabati yang berupa wafer keju. PT. Pinus Merah Abadi itu terdapat diseluruh wilayah indonesia dari sabang sampe marauke yang mempunyai salah satu cabang di prabumulih.

Sumber daya manusia salah satu modal utama dalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. PT. Pinus Merah Abadi mengalami beberapa masalah terhadap SDM nya. Adapun beberapa masalah yang dihadapi yaitu dalam hal komunikasi, konflik dan produktivitas kerja.

Komunikasi penting dalam berorganisasi, karena tanpa adanya komunikasi suatu pekerjaan tidak akan dapat terselesaikan secara maksimal dan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan tersebut. Oleh sebab itu komunikasi sangat membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Komunikasi yang baik merupakan kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Ketika informasi disampaikan dengan jelas dan tepat, karyawan dapat memahami

tugas dan tanggung jawab mereka, serta tujuan perusahaan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, kebingungan, dan akhirnya menurunkan semangat kerja.

Konflik dapat muncul akibat perbedaan pendapat, tujuan, atau nilai-nilai individu. Meskipun konflik dapat menjadi penghalang bagi produktivitas, jika dikelola antar tim. Oleh karena itu, penting bagi PT. Pinus Merah Abadi untuk memahami bagaimana konflik dapat dikelola dan diarahkan untuk mendukung produktivitas, bukan menghambatnya.

Produktivitas sangat penting bagi pihak individu (karyawan) dan Perusahaan. Bagi setiap individu, produktivitas yang tinggi penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian mereka masing-masing melalui gaji yang diterima. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu komunikasi. Menurut Emmanuel dalam Waluya., B.S (2024) menyatakan bahwa ketika karyawan berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lain, produktivitas akan meningkat karena komunikasi yang efektif berarti keluhan akan berkurang dan pekerjaan lebih banyak dapat dilakukan. Hal itu diwujudkan dengan adanya komunikasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan konflik secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.

Kendala komunikasi pada PT. Pinus Merah Abadi ini belum berjalan secara maksimal, hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari pimpinan kepada karyawan masih harus

melalui beberapa kepala bagian, sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Konflik yang terjadi membawa sebuah kondisi yang kurang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Konflik yang terjadi pada PT. Pinus Merah Abadi sendiri adanya karyawan yang mengaplikasikan idenya sendiri dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan dengan cepat, *misscomunication*, kesalahpahaman, serta masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Masalah tersebut tentunya berkaitan dengan sosial, pola pikir, cara kerja, cara pandang, cara menghadapi konflik kerja, dan kemampuan berkomunikasi serta berinteraksi yang berbeda pada setiap karyawan.

Beberapa fenomena yang terjadi berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Seperti beban kerja yang terlalu berat/banyak dan jumlah karyawan yang sedikit serta waktu yang mendesak pada karyawan, seperti divisi logistic/pengantaran selalu lalai dalam pengantaran barang yang akan di kirim pada toko grosir, semi grosir dan retail, akibat kelalaian tersebut terancam pada target penjualan sales dan juga insentifnya. Beban kerja lainnya yang terlalu banyak ditandai dengan seringnya terjadi jam kerja yang bertambah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih?
2. Bagaimana Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih?
3. Bagaimana Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.
2. Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.
3. Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, serta sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia usaha.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih memberikan informasi dan rekomendasi untuk meningkatkan komunikasi dan meminimalisir konflik dalam perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Mahasiswa

Memberikan pengetahuan dan pengalaman praktis tentang Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

c. Bagi Peneliti Lain

Memberikan bahan referensi dan data untuk penelitian selanjutnya tentang komunikasi, konflik, dan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian, memberikan pemaparan terkait penelitian terdahulu, dan memberikan gambar kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

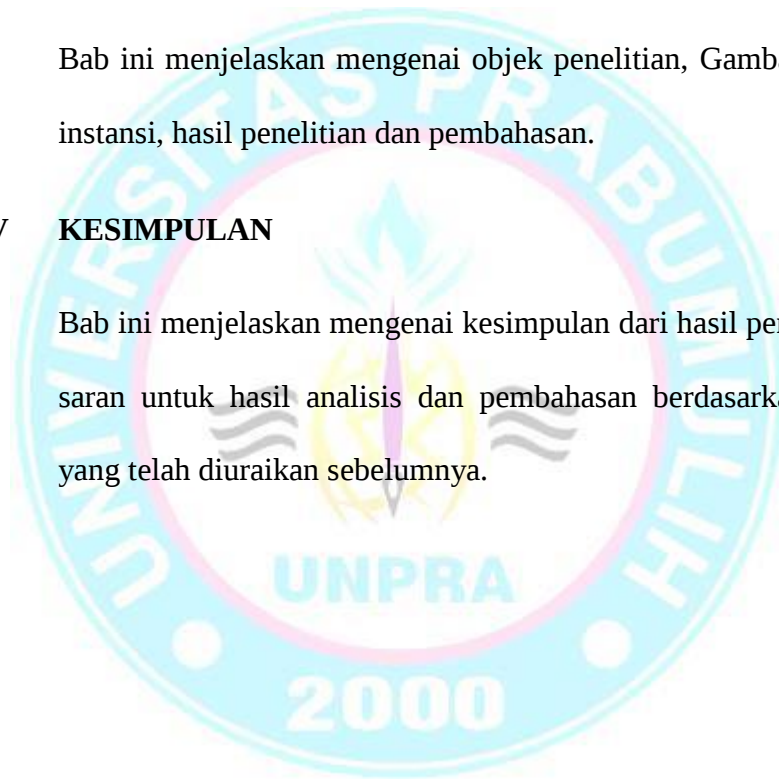
Bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan instrumen penelitian sebagai metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek penelitian, Gambaran umum instansi, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk hasil analisis dan pembahasan berdasarkan bab-bab yang telah diuraikan sebelumnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komunikasi

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari Bahasa latin yaitu “*communis*” yang berarti sama. Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan. Menurut Fachrezi dalam Meliani (2022:439), Mengatakan Komunikasi ialah menginterpretasikan tujuan yang dimaksud kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat melalui proses informasi, ide dan pengertian yang dipindahkan. Menurut Astuti dalam Meliani (2022:439), Gambaran pandangan atau informasi dari satu orang ke orang lain di proses terdahulu melalui pemindahan dalam bentuk gagasan atau informasi. Menurut Apriada dalam Meliani (2022:439), Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian keinginan dari seseorang yang terpendam di dalam hati kepada orang lain baik melalui suara[- atau gerak gerik isyarat yang disampaikan dari pengirim kepada penerima informasi yang bisa dipahami dengan mudah.

2.1.1.1 Tujuan Komunikasi

Keberhasilan komunikasi didalam suatu Perusahaan atau organisasi adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasilnya komunikasi yang efektif dan efisien adalah sebagai alat pemersatu didalam organisasi tersebut yang bisa mempengaruhi nama baik dari organisasi tersebut. Oleh karena itu komunikasi memiliki tujuan dalam memberikan kemudahan dalam memahami pesan yang disampaikan antara pemberi dan penerima pesan

sehingga bahasa lebih jelas, lengkap dan umpan baliknya seimbang dengan melatih penggunaan Bahasa non verbal secara baik (Iskandar, dkk., 2019:138).

2.1.1.2 Jenis-jenis Komunikasi

Secara umum, jenis komunikasi di bagi ke dalam 2, yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal.

a. Komunikasi Verbal

Verbal communication merupakan salah satu bentuk komunikasi yang disampaikan kepada pihak lain melalui tulisan atau lisan Menurut Purwanto. D dalam Zaenal, (2020:16). Seperti contoh berbicara dengan orang lain, menelpon kawan, presentasi makalah, membacakan puisi, membacakan surat kabar, mendengarkan radio dan menonton televisi. Komunikasi verbal walaupun lebih kecil persentase keberhasilannya bahkan menurut Ross hanya 35 persen dibanding komunikasi nonverbal, tetaplah dibutuhkan karena ada beberapa situasi yang tidak bisa disampaikan komunikasi kita secara nonverbal. Melalui komunikasi ini diharapkan orang akan memahami apa yang disampaikan komunikator secara apa adanya. Komunikasi diharapkan membaca atau mendengar apa yang dikatakan.

b. Komunikasi Nonverbal

Bentuk komunikasi nonverbal adalah bentuk komunikasi yang memiliki sifat kurang terstruktur sehingga sulit untuk dipelajari. Apalagi perbedaan daerah, Pendidikan, ruang lingkup sosial akan mempunyai latar belakang yang berbeda, bisa menyebabkan penafsiran atas sesuatu yang tidak sama pula sehingga

pemahaman akan komunikasi nonverbal tetaplah merupakan suatu kondisi yang harus dipelajari. Pentingnya komunikasi nonverbal antara lain:

1. Penyampaian pesan yang didasarkan akan perasaan dan emosi akan sangat kelihatan alami
2. Dengan memperhatikan isyarat nonverbal seseorang dapat mendeteksi atau menegaskan kejujuran pembicara
3. Bersifat efisien

2.1.1.3 Hambatan-hambatan dalam proses komunikasi

Menurut Zaenal (2020:18), Dalam pelaksanaan berkomunikasi baik Verbal maupun Non Verbal sering kali tidak semua pesan dapat diterima dan dimengerti dengan baik. Hal ini disebabkan oleh adanya faktor penghambat komunikasi antara pengirim dan penerima pesan. Beberapa faktor penghambat dalam proses komunikasi adalah:

1. Masalah dalam mengembangkan pesan dikarenakan munculnya keraguan tentang isi pesan, kurang terbiasa dengan situasi yang ada atau dengan orang yang akan menerima. Disamping itu, Mungkin juga adanya pertentangan emosi, atau kesulitan dalam mengekspresikan ide atau dasar.
2. Masalah media sebagai alat dalam penyampaian pesan.
3. Masalah dalam menerima pesan dapat terdektesi seperti persaingan antara penglihatan dengan pendengaran/suara, suasana yang tidak nyaman, lampu yang mengganggu, konsentrasi yang tidak terpusat.
4. Masalah dalam menafsirkan pesan dipengaruhi oleh perbedaan latar belakang, penafsiran makna, perbedaan reaksi emosional dan lain sebagainya.

2.1.1.4 Indikator Komunikasi

Menurut Nisa dalam Meliani (2022:439), indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Penangkapan

ialah seseorang bisa menyampaikan pesan yang ditangkap dengan seksama dan cermat sebelum menyampaikan kepada penerima pesan.

2. Kesenangan

Proses komunikasi berjalan dengan baik dalam menyampaikan informasi, dapat menyenangkan bagi kedua belah pihak.

3. Dampak pada sikap

Sikap disini sebagai perasaan atau emosi setiap orang yang terpengaruhi apabila komunikasi yang dijalankan.

4. Relasi yang baik

Semakin banyak kita berkomunikasi dengan orang atau bisa menyelesaikan kesalahpahaman dengan komunikasi yang efektif maka, hubungan yang tercipta antara sesama karyawan akan tercipta dengan baik.

5. Tindakan

Adanya Tindakan setelah berkomunikasi antara kedua belah pihak maka, komunikasi akan dikatakan efektif.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan sehingga

komunikasikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

2.1.2 Konflik

2.1.2.1 Pengertian Konflik

Konflik berasal dari kata kerja latin yaitu “*configure*” yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Tidak satu Masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok Masyarakat lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya Masyarakat itu sendiri. Menurut Moreno dalam Taqwa. M. A., (2021:250), Konflik merupakan ketidakserasian atas dua atau lebih pendapat atau Tindakan yang dipertimbangkan dalam suatu organisasi. Konflik kerja tidak harus berseteru, meski situasi ini dapat menjadi bagian dari situasi konflik kerja. Menurut Fedipe dalam Taqwa. M. A., (2021:126), konflik kerja adalah seluruh proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Menurut Sunyoto dalam Taqwa. M.A., (2021:218), menjelaskan bahwa konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama atau karena mereka mempunyai pendapat, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Konflik

Menurut Sudarmanto, dkk (2021:36), jenis-jenis konflik digolongkan dalam 6 bentuk yaitu:

1. Konflik dalam diri individu

Konflik ini merupakan konflik internal yang terjadi pada diri seseorang (*interpersonal conflict*). Konflik ini akan terjadi Ketika individu harus memilih dua atau lebih tujuan yang saling bertentangan, lalu bimbang mana yang harus dipilih untuk dilakukan. Menurut Handoko dalam Eko Sudarmanto, dkk (2021:36), mengemukakan bahwa konflik dalam diri individu terjadi apabila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang diharapkan, apabila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau apabila diharapkan untuk melakukan pekerjaan yang lebih dari kemampuannya.

2. Konflik antar individu

Konflik antar individu (*interpersonal conflict*) bersifat substantif, emosional, atau keduanya. Konflik ini terjadi Ketika ada perbedaan tentang isu tertentu, Tindakan, dan tujuan. Dalam konflik ini, hasil bersama sangat menentukan.

3. Konflik antar anggota dalam satu kelompok

Setiap kelompok dapat mengalami konflik substantif atau efektif. Konflik substantif terjadi karena adanya latar belakang keahlian yang berbeda dan Ketika anggota dari suatu komite menghasilkan Kesimpulan yang berbeda atas data yang sama. Sementara itu, konflik efektif terjadi karena tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu.

4. Konflik antar kelompok

Konflik *intergroup* terjadi karena adanya saling ketergantungan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan dan meningkatnya tuntutan terhadap keahlian

5. Konflik bagian dalam organisasi

- a) Konflik vertical terjadi antar kelompok dalam tingkatan sosial yang berbeda atau terjadi antara pimpinan dan bawahan yang tidak sependapat tentang cara terbaik untuk menyelesaikan sesuatu.
- b) Konflik horizontal terjadi pada kelompok yang tingkatan sosialnya sama atau terjadi pada kelompok yang tingkatan sosialnya sama atau terjadi antar pegawai yang memiliki hierarki yang sama dalam organisasi.
- c) Konflik lini-staf sering terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan staf dalam proses pengambilan Keputusan oleh manajer lini.
- d) Konflik peran terjadi karena seseorang memiliki lebih dari satu peran.

6. Konflik antar organisasi

Konflik antar organisasi terjadi karena mereka memiliki saling ketergantungan pada Tindakan suatu organisasi yang menyebabkan dampak negatif terhadap organisasi lain.

2.1.2.3 Faktor-faktor penyebab konflik

Menurut Sudarmanto, dkk (2021:19), Konflik yang terjadi di dalam organisasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor berikut, antara lain:

a. Faktor Manusia

Konflik dapat timbul karena faktor manusia, karena:

1. Ditimbulkan oleh atasan, karena gaya kepemimpinan
2. Personal yang mempertahankan peraturan organisasi secara kaku
3. Adanya ciri-ciri kepribadian individual, seperti sikap egoistis, sikap fanatic, sikap otoriter, dan ciri kepribadian lainnya.

b. Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan timbulnya konflik, antar lain:

1. Persaingan dalam menggunakan sumber daya. Apabila sumber daya terbatas maka akan timbul persaingan dalam penggunaannya. Ini merupakan potensi terjadinya konflik antar unit/departemen dalam suatu organisasi.
2. Perbedaan tujuan antar unit dalam organisasi. Tiap-tiap unit dalam organisasi mempunyai spesialisasi dalam fungsi, tugas, dan bidangnya. Perbedaan ini sering mengarah pada konflik minat antar unit tersebut.
3. Interdependensi tugas. Konflik terjadi karena adanya saling ketergantungan antara satu kelompok (departemen/divisi, dan lain-lain) dengan kelompok lainnya. Kelompok yang satu tidak dapat bekerja karena menunggu hasil kerja dari kelompok lainnya.
4. Perbedaan nilai dan persepsi. Suatu kelompok/bagian tertentu mungkin saja mempunyai persepsi yang negatif, karena merasa mendapat perlakuan yang tidak adil. Misalnya, para manajer yang relative masih muda memiliki persepsi bahwa mereka mendapat tugas-tugas yang cukup berat dan rumit, dibandingkan dengan manajer senior yang mendapat tugas lebih ringan dan lebih sederhana.

5. Kekaburan yurisdiksional. Konflik bisa terjadi karena batas-batas aturan tidak jelas, yaitu adanya tanggung jawab yang tumpang tindih antara seseorang dengan lainnya.
6. Masalah status dalam organisasi. Konflik dapat terjadi karena suatu unit/departemen mencoba memperbaiki dan meningkatkan status, sedangkan bagi unit/departemen lainnya hal ini bisa merupakan sesuatu yang dapat mengancam posisinya dalam status hierarki organisasi.
7. Hambatan komunikasi. Hambatan komunikasi, baik dalam perancangan, pengawasan, koordinasi bahkan kepemimpinan sering kali dapat menimbulkan konflik antar unit/departemen.
8. Perbedaan individu yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan. Setiap manusia merupakan suatu individu yang unik. Setiap orang memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Perbedaan pendirian dan perasaan akan sesuatu hal atau lingkungannya dapat menjadi faktor penyebab konflik sosial, sebab dalam menjalani hubungan sosial, seseorang tidak selalu sejalan dengan kelompoknya.
9. Perbedaan latar belakang kebudayaan yang berbeda. Seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu dapat menghasilkan perbedaan individu yang akan memicu munculnya konflik.
10. Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok. Manusia memiliki perasaan, pendirian maupun latar belakang kebudayaan yang berbeda. Oleh sebab itu, dalam waktu yang bersamaan, masing-masing orang atau kelompok

meiliki kepentingan yang berbeda pula. Bahkan kadang seseorang dapat melakukan hal yang sama dengan orang lain, tetapi untuk tujuan yang bisa berbeda-beda.

11. Perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam Masyarakat.

Perubahan adalah sesuatu yang lazim dan wajar terjadi, tetapi jika perubahan itu berlangsung cepat atau bahkan mendadak, perubahan tersebut dapat memicu terjadinya konflik sosial. Perubahan-perubahan yang terjadi secara cepat atau mendadak, akan membuat keguncangan proses sosial di Masyarakat, bahkan akan terjadi Upaya penolakan terhadap semua bentuk perubahan karena dianggap mengacau tantangan kehidupan Masyarakat yang telah ada.

2.1.2.4 Penanganan Dampak Konflik

Menurut Purba dalam Sudarmanto, dkk (2021:67), ada beberapa Tindakan yang harus dilakukan dalam penanganan konflik, yaitu:

1. Introspeksi diri, yaitu dengan melakukan evaluasi sehingga menjadi dasar mengukur kekuatan
2. Mengevaluasi pihak yang terlibat, yaitu mengidentifikasi kepentingan yang ingin dicapai, mengetahui nilai dan sikap atas konflik yang terjadi
3. Identifikasi sumber konflik, yaitu dengan mengidentifikasi akan sehingga sasaran penanganannya lebih terarah
4. Mengetahui pilihan penyelesaian atau penanganan konflik yang ada dan memilih yang tepat

Konflik yang terjadi akan memberikan dampak bagi organisasi maupun bagi anggota organisasi. Untuk itu, para manajer harus memiliki strategi dalam menanggulangi konflik agar dampak konflik semakin melebar yang akan dapat mengganggu aktivitas organisasi atau perusahaan.

2.1.2.5 Perbaikan Dampak Konflik

Purba dalam Sudarmanto, dkk (2021:68), menyatakan dampak konflik secara positif akan membawa kebaikan untuk perbaikan yang lebih baik, yaitu:

1. Meningkatnya ketertiban dan kedisiplinan dalam menggunakan waktu bekerja, seperti karyawan tidak pernah absen tanpa alasan, masuk dan pulang kerja tepat waktu, dan bekerja menggunakan waktu yang efektif
2. Meningkatnya hubungan kerja yang produktif, yaitu adanya pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan analisis tugasnya
3. Meningkatnya motivasi kerja untuk melakukan kompetisi secara sehat antar pribadi maupun antar kelompok dalam organisasi, seperti peningkatan prestasi kerja, loyalitas, kejujuran, insentif dan kreativitas
4. Semakin berkurangnya tekanan-tekanan, intrik-intrik yang dapat membuat stress, dan peningkatan produktivitas kerja, karena karyawan memperoleh rasa aman, kepercayaan diri, penghargaan sehingga bisa mengembangkan karier dan potensi dirinya secara optimal
5. Banyak karyawan yang dapat mengembangkan kariernya sesuai dengan potensinya

Menurut Wijono dalam Sudarmanto, dkk (2021:69), ternyata konflik juga dapat berdampak pada perbaikan dalam organisasi bila Upaya penanganan dan pengelolaan konflik karyawan dilakukan secara efisien dan efektif, sehingga memberikan dampak positif, yaitu adanya perubahan perilaku yang ditampakkan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia potensial dalam organisasi. Oleh karena itu, konflik yang terjadi tidak perlu dihindari, lebih baik konflik dikelola dengan baik agar dapat lebih bermanfaat dan menciptakan perbedaan serta pembaharuan ke arah perbaikan yang lebih baik dalam organisasi.

2.1.2.6 Indikator Konflik

Menurut Piyana dalam Utomo. W (2019:2) menyatakan indikator konflik di tempat kerja adalah:

1. Kesalahan komunikasi

Apabila informasi yang diterima oleh seseorang memiliki pengertian yang berbeda dengan sumber informasi.

2. Perbedaan tujuan

Adanya pertentangan atau ketidaksamaan antara seseorang atau lebih dalam memandang tujuan.

3. Interdependensi aktivitas kerja

Adanya ketergantungan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas masing-masing.

4. Perbedaan penilaian

Perbedaan penilaian antar anggota dalam satu organisasi akan menimbulkan perbedaan sikap dan ketidaksesuaian nilai.

5. Kesalahan dalam afeksi

Perlakuan karyawan kepada karyawan lain sehingga karyawan lain menjadi tidak nyaman atas perlakuan tersebut dan dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Dari pengertian konflik di atas dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan suatu kondisi yang timbul akibat perselisihan atau persaingan yang terjadi akibat ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok lainnya dan dapat membawa organisasi ke arah yang positif atau negatif.

2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas berasal dari Bahasa Inggris, *product result, outcome*, berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan dan *productivity: having to ability, to make or creative*. Perkataan itu diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia menjadi *produktivitas* yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Karena di dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non-material, baik yang dapat maupun tidak dapat dinilai dengan uang. Menurut Mahawati dalam D. Hulu, (2022:1486), “Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu *output* baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu”. Menurut Simanjuntak dalam D. Hulu, (2022:1486), “Produktivitas adalah efisiensi, efektivitas kualitas menghasilkan keluaran demi efektivitas masukan”.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja setiap pekerja. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, Menurut Ajabar (2020:54), yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Dengan pengetahuan yang luas dan Pendidikan tinggi seorang pekerja diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Dengan adanya keterampilan seorang pekerja mampu untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya yang bersifat teknis.

3. Kemampuan (*Abilities*)

Merupakan sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pekerja, biasanya berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan. Jadi apabila seorang pekerja telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan pula memiliki *ability* yang tinggi pula.

4. Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Tentunya sikap yang dimaksud disini adalah sikap yang positif, dimana kebiasaan-kebiasaan yang positif tersebut akan mempengaruhi perilaku seorang dalam pekerjaannya.

2.1.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Seperti yang telah dikemukakan di atas bahwa produktivitas adalah jumlah dari perbandingan hasil kerja (output) dengan sumber daya yang digunakan (output). Menurut Ajabar (2020:55), ada tiga alat dalam pengukuran produktivitas kerja, meliputi:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam jumlah tertentu sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu standar yang berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

2.1.3.4 Meningkatkan Produktivitas Kerja

Menurut Ajabar (2020:56), Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja maka tiap organisasi berpedoman pada perilaku organisasi atau budaya organisasi yang sudah diatur dalam kegiatan organisasi yang sudah diatur dalam kegiatan organisasi tersebut yaitu berupa etos kerja. Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang

diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan ke karyawan para anggota suatu organisasi.

Ada beberapa faktor etos kerja yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

1. Perbaikan terus menerus

Perbaikan terus-menerus harus dilakukan oleh setiap komponen organisasi. Pandangan tersebut merupakan salah satu bentuk untuk etos kerja yang penting yang harus diterapkan organisasi karena merupakan bagian dari filsafat manajemen modern.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Mutu suatu pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan baik berupa barang dan jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Dengan demikian mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan pekerjaan, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Tidak dipungkiri bahwasanya SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Oleh karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua manajemen dalam hierarki organisasi.

2.1.3.5 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yang menjadi tolak ukur produktivitas tersebut. Menurut Wartana dalam Hulu. D (2022:1488) indikator produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan ini berasal dalam diri pegawai itu sendiri. Kemampuan yang mendorong diri untuk bisa menggerakkan seluruh aspek dalam diri untuk melakukan sesuatu. Sehingga, menimbulkan motivasi yang positif dalam bekerja.

2. Membangun rasa percaya diri

Tidak dipungkiri bahwa masing-masing pegawai memiliki rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi, yang membedakannya adalah orang yang produktif itu cenderung terus membangun rasa percaya dirinya. Baik untuk mengasah kemampuan maupun belajar terus menerus. Ada motivasi dalam dirinya untuk lebih baik lagi dan tampil percaya diri.

3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setelah memotivasi dalam dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam dirinya, maka selanjutnya akan lebih mudah dalam menjelaskan kewajiban dan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

4. Menyenangi pekerjaan

Hal ini menjadi wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah terbentuk dalam diri masing-masing pegawai. Semangat dalam bekerja karna menyenangkan pekerjaan yang sedang dilakukan.

5. Mampu mengatasi permasalahan

Tantangan dalam mengerjakan sesuatu ataupun mengemban suatu tanggung jawab pasti ada. Akan tetapi orang yang produktif ditandai dengan gerakan yang cepat dan tepat. Cepat dalam memikirkan *plan* ataupun mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada.

Berdasarkan teori-teori diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap tenaga kerja termasuk pegawai dalam memaksimalkan semangat kerja dan juga motivasi kerja untuk meningkatkan keluaran berupa output melalui masukan berupa modal dan tenaga kerja yang ada. Tingginya produktivitas pegawai sangat menentukan maju tidaknya organisasi tersebut. Maka wajar saja banyak Perusahaan yang merekrut pegawainya secara ketat agar Perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja pegawai yang produktif dan membawa keuntungan baik organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan judul yang diangkat oleh penulis, yaitu “Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih” yang disajikan dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

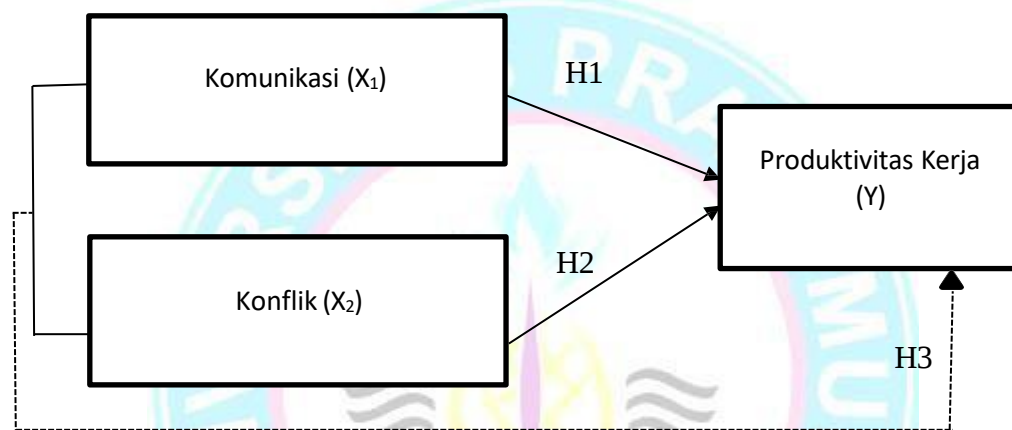
No	Peneliti		Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Walusya, (2024)	dkk	Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Harapan Jaya Kabupaten	Terdapat persamaan membahas Komunikasi, Konflik dan Produkvtas Kerja Karyawan
2.	Meliani, M, (2022)	dkk	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk	Terdapat persamaan membahas tentang Komunikasi
3.	Hulu, D, (2022)	dkk	Analisis Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecatamatan Botomuzoi Kabupaten Nias	Terdapat persamaan membahas tentang Produktivitas Kerja
4.	Taqwa, M. A, (2021)	dkk	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Pangkep)	Terdapat persamaan membahas Konflik Kerja
5.	Utowo, W, (2019)	dkk	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Konflik Di Tempat Kerja Di PT Sejahtera Berkat Bersama	Terdapat persamaan sama-sama membahas Konflik

Sumber : Dari berbagai jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono dalam Syahputri. Z. A, dkk (2023:161), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian

ialah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan ditelaah kepustakaan. Kerangka berpikir memuat teori atau dalil serta konsep-konsep yang menjadi dasar dalam penelitian. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel. Kerangka berpikir dapat disajikan dalam bentuk bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti dan keterkaitan antar variabel yang ditelitinya.



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—→ Pengaruh Komunikasi (X₁), Konflik (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas (Y)

-----→ Pengaruh Komunikasi (X₁), Konflik (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas (Y)

2.4 Hipotesis Penelitian

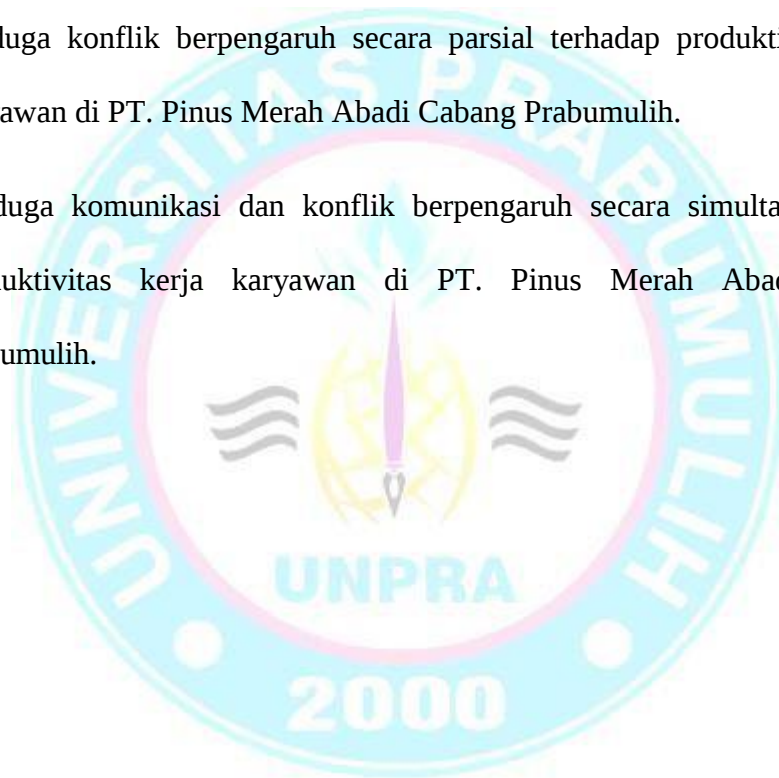
Hipotesis diartikan sebagai kebenaran yang masih diragukan. Sugiyono dalam Syahputri. Z. A, dkk (2023:162), berpendapat bahwa hipotesis adalah

jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 = Diduga komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.

H2 = Diduga konflik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.

H3 = Diduga komunikasi dan konflik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini di latar belakang oleh tujuan awal peneliti yaitu menjelaskan mengenai Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang diwakili oleh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Sugiyono dalam Waluya, B. S (2024), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel-variabel tersebut adalah variabel Komunikasi (X_1) Konflik (X_2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

3.1.2 Desain Penelitian

Menurut Maidiana, M (2021), Desain penelitian merupakan suatu proses rancangan penelitian yang akan digunakan oleh penulis, desain penelitian yang digunakan oleh penulis ialah penelitian kausal. Kausal merupakan suatu hubungan yang bersifat sebab-akibat, dimana variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen. Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perancangan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian ini yaitu non-

eksperimen atau deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mendiskripsikan atau menggambarkan fakta-fakta mengenai populasi secara sistematis dan akurat.

Dalam penelitian deskriptif fakta-fakta hasil penelitian sering digunakan atau dilanjutkan dengan dilakukannya penelitian analitik (proses pengumpulan data hasil analisis untuk diprestasikan). Desain atau rancangan penelitian deskriptif dibedakan menjadi dua, yaitu desain studi kasus dan desain penelitian survey. Penelitian ini merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.

3.1.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman, Kec. Cambai, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31146.

2. Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih empat bulan yang di mulai dari bulan desember 2024 dan berakhir pada bulan mei 2025.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Margono dalam Harahap, dkk (2023), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan

yang ada di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih yang berjumlah 36 Orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Menurut Husain dalam Harahap, dkk (2023), Sampel merupakan jumlah responden atau informasi yang diteliti. Dengan menggunakan Teknik sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Harahap, dkk (2023), Sampling jenuh merupakan teknik penarikan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. “Jika jumlah subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik semua subjeknya diteliti, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, karena subjeknya meliputi semua yang terdapat dalam populasi”.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan

Perusahaan dan karyawan dalam Perusahaan serta informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil data kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yaitu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data

Menurut Harahap, dkk (2023), Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Berdasarkan sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari Perusahaan yang diteliti melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini data primer dengan menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung informasi primer yang diperoleh baik dari dokumen, observasi maupun internet. Data sekunder adalah sumber

data yang diperoleh dengan cara membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari buku-buku serta dokumen perusahaan.

3.4. Variabel Penelitian

Menurut Harahap, dkk (2023) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa aja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi hal tersebut, kemudian ditarik Kesimpulan. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dalam penelitian ini adalah Komunikasi (X_1) dan Konflik (X_2).

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, atau variabel tidak bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2.2
Definisi konsep operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
Komunikasi	Menurut Fahreza dalam Meliani (2022) mrnyatakan bahwa, komunikasi	1. Penangkapan 2. Kesenangan	1-2 3-4

(X1)	merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan atau berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.	3. Dampak pada sikap 4. Relasi yang baik 5. Tindakan	5-6 7-8 9-10
Konflik (X2)	Menurut Morena dalam Taqwa. M. A., (2021), menyatakan bahwa konflik merupakan suatu kondisi yang timbul akibat perselisihan atau persaingan yang terjadi akibat ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok lainnya dan dapat membawa organisasi ke arah yang positif atau negatif.	1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Interdependensi aktivitas kerja 4. Perbedaan penilaian 5. Kesalahan dalam afeksi	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Menurut Hulu., D (2022), menyatakan bahwa, Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan insentif terhadap sumber-sumber konfersi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.	1. Kemampuan memotivasi diri 2. Membangun rasa percaya diri 3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan 4. Menyenangi pekerjaan 5. Mampu mengatasi permasalahan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber : Dari berbagai jurnal

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Harahap, dkk (2023), Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengamatan (Observasi), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (Interview), digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.
3. Kuesioner (Angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian menurut Harahap, dkk (2023) adalah “Instrumen penelitian merupakan alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan pedoman observasi yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian”. Instrument utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Maka peneliti menggunakan skala likert untuk mengukur setiap instrumen.

Tabel 3.2 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8 Proses Pengembangan Instrumen

3.8.1. Uji Validasi

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Menurut Harahap, dkk (2023) menyatakan bahwa uji validitas berguna untuk mengetahui data yang akan dipakai dalam penelitian valid atau tidak valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

1. Jika $r > 0,3$, maka instrument atau item pernyataan tersebut valid.
2. Jika $r < 0,3$, maka instrument atau item pernyataan tersebut tidak valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Menurut Harahap, dkk (2023) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinilai memiliki Tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah-ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan Cronbach Alpha dengan data analisis dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien Alpha $> 0,6$ maka koefisien tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha $< 0,6$ maka koefisien tersebut tidak reliabel.

3.9 Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan uji persyaratan statistik yang wajib dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan model analisis regresi berganda maka hipotesis yang digunakan memerlukan asumsi klasik. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali dalam Waluya (2024), Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan

Kesimpulan untuk menentukan apakah satu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikan. jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (independent) (Ghozali dalam Waluya, 2024).

Untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel independent yang digunakan mempunyai multikolinearitas yang tinggi atau tidak dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). jika terdapat nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$ Maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Waluya (2024) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel dependen (variabel bebas) terhadap satu variabel independent (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas Komunikasi (X_1), Konflik (X_2) variabel terikat Produktivitas Kerja karyawan (Y).

Berikut ini adalah rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi dari Komunikasi

b_2 = Koefisien Regresi dari Konflik

X_1 = Komunikasi

X_2 = Konflik

e = Error

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji t (Regresi Parsial)

Menurut Ghozali dalam Waluya (2024), Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, $\text{sig} > 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, $\text{sig} < 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

3.11.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Ghozali dalam Waluya (2024), Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah variabel bebas (independen) terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependen). Sebagai berikut:

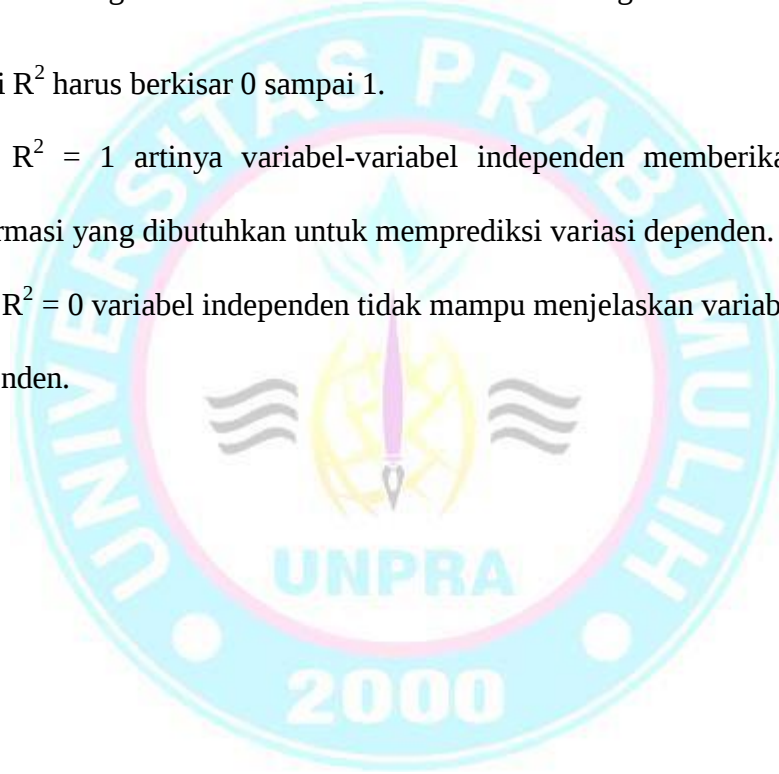
1. Jika $\text{uji F-hitung} < f\text{ tabel}$, $\text{sig} > 0,05$ maka H_1 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan.
2. Jika $\text{uji F-hitung} > f\text{ tabel}$, $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan.

3.11.3 Uji Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam Waluya (2024), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hal-hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 harus berkisar 0 sampai 1.
2. Jika $R^2 = 1$ artinya variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.
3. Jika $R^2 = 0$ variabel independen tidak mampu menjelaskan variabel-variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Profil PT. Pinus Merah Abadi

PT. Pinus Merah Abadi atau PMA merupakan bagian dari Nabati Group yang bergerak dibidang penjualan dan distribusi. Sebagai bagian dari Nabati Group PT. Pinus Merah Abadi khusus menangani penjualan dan distribusi produk-produk Perusahaan Nabati Group yang lain. Meski hanya menangani produk Nabati Group, PT. Pinus Merah Abadi memiliki jangkauan yang luas pada skala nasional. Terbukti produk-produk Nabati Group dapat ditemukan di berbagai daerah di Indonesia. Bahkan saat ini produk nabati group telah menembus pasar internasional juga. Pendirian PT. Pinus Merah Abadi oleh nabati group memang bertujuan untuk meluaskan pangsa pasar nabati group.

PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia atau Nabati Group merupakan usaha yang fokus pada bisnis di bidang *fast moving consumer* (FMCG), khususnya makanan dan minuman ringan yaitu richeese, richoco, nextar, simba, hanzel, dan lain-lain. Perusahaan yang berdiri pada 2002 ini, mulanya adalah industri rumahan yang hanya bergerak di makanan ringan. Seiring perkembangan usahanya, Nabati Group terus berinovasi untuk memajukan bisnis yang dirintis. Kini Nabati Group menjadi Perusahaan dengan cakupan bisnis lebih luas, baik di bidang FMCG maupun di industri terkait lainnya. Terbukti dengan sejumlah unit dan Richeese di

bawah PT. Richeese Kuliner Indonesia. Nabati Group saat ini juga memiliki Perusahaan penjualan dan distribusinya sendiri yaitu PT. Pinus Merah Abadi, serta *International Business and Distribution* yang menjadi *partner international business* dibawah Nabati Food. PT. Pinus Merah Abadi resmi berdiri pada 2013. Tujuan pendiriannya adalah sebagai Perusahaan pemasaran dan distribusi dengan jangkauan ke seluruh wilayah Indonesia. Untuk mendukung tugasnya, PT. Pinus Merah Abadi memiliki sejumlah depo yang melayani ratusan outlet yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya Cabang di Kota Prabumulih Sumatera Selatan yang berdiri sejak tahun 2016.

PT. Pinus Merah Abadi terus tumbuh dan berkembang pesat dengan berfokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia, sistem distribusi, inventaris, dan praktek Perusahaan yang baik. Dalam pertumbuhan penjualan dan penyebaran distribusi. Transportasi menjadi ujung tombak utama bagi Perusahaan distribusi, termasuk PT. Pinus Merah Abadi. Kemampuan dalam menghantarkan setiap produk berkualitas dan bernutrisi sesuai permintaan ke setiap outlet di masing-masing area secara cepat dan merata merupakan komitmen yang selalu PT. Pinus Merah Abadi pegang. Seluruh armada transportasi PT. Pinus Merah Abadi memiliki kapasitas daya hantar dan daya jangkau yang disesuaikan dengan karakteristik dan kondisi daerah tujuan masing-masing. Mulai dari angkutan dengan daya muat besar sampai data muat kecil. Dalam rangka meningkatkan pelayanan ke seluruh pelosok tanah air dengan cepat dan merata, PT. Pinus Merah Abadi terus memperluas area kerja dari cabang yang telah ada serta mendirikan cabang-cabang dan kemitraan baru. Titik distribusi yang telah membentuk

jaringan pemasaran ini dikelola oleh PT. Pinus Merah Abadi sendiri dan oleh Sub Distributor PMA.

Outlet merupakan mata rantai dalam jaringan distribusi. Mulai dari toko besar sampai warung-warung tradisional merupakan mitra penting yang menghubungkan produk bermutu dari prinsipal PMA dengan Masyarakat luas di seantero Nusantara. Kategori outlet yang menjadi sasaran distribusi PMA, diantaranya Hypermarket, Supermarket, Minimarket, Toko Besar, Toko Kecil, Warung, Kantin, dan lain-lain. Secara berkelanjutan dan berkesinambungan PMA terus meningkatkan Kerjasama kemitraan yang ada saat ini serta terus mengembangkan kerja sama baru dengan mitra yang potensial di masa yang akan datang, agar manfaat semua produk unggul principal PMA bisa sampai kepada Masyarakat luas secara merata di seluruh Nusantara.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi :

Menjadikan Perusahaan distribusi makanan dan minuman yang berkualitas melalui jaringan distribusi yang luas dan kokoh di pasar domestik, serta mendapatkan respek dari seluruh pelanggan.

Misi :

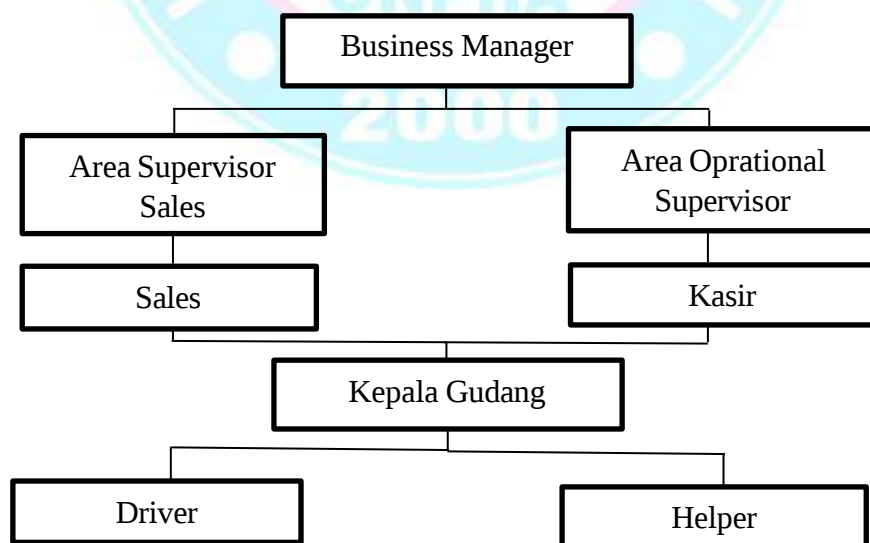
Berinovasi secara konsisten dan berkesinambungan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan serta mewujudkan tata Kelola Perusahaan yang professional, efektif dan efisien melalui pengembangan sumber daya manusia yang kompeten.

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

- a. Menjual dan mendistribusikan produk-produk nabati group
- b. Membangun kemitraan dengan distributor lokal
- c. Membuka cabang-cabang baru untuk mendekatkan diri ke pelanggan
- d. Mengembangkan pasar dengan saluran tradisional dan modern
- e. Memastikan kegiatan operasional cabang/depo sesuai dengan ketentuan
- f. Memastikan pelanggan mendapatkan pelayanan yang baik dan memuaskan
- g. Memastikan transaksi berjalan dengan efisien

4.1.4 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan distribusi tentunya ada sebagai pengurus atau yang memiliki tanggung jawab atas kegiatan distribusi yang dilakukan tersebut. Dalam kepengurusan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih sebagai berikut :



Sumber : PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih Tahun 2025

Keterangan :

1. Business Manager

Untuk mengarahkan dan mengawasi karyawan serta aktivitas bisnis sehari-hari Perusahaan.

2. ASS (Area Supervisor Sales)

Untuk mengawasi, mengkoordinasi, dan mengarahkan kegiatan operasional Perusahaan.

3. AOS (Area Operational Supervisor)

Untuk mengkoordinasikan dan mengawasi operasional cabang atau depo Perusahaan.

4. Sales

Untuk menawarkan, memproses, dan mengelola pesanan pelanggan

5. Kasir

Untuk menerima pembayaran, mengelola uang, dan memberikan informasi kepada pelanggan.

6. Kepala Gudang

Profesional yang bertanggung jawab atas manajemen operasional Gudang. Ia memastikan semua aktivitas di Gudang berjalan efisien.

7. Helper

Membantu pengelolaan barang di Gudang, mulai dari penerimaan, penyimpanan, hingga pengiriman. Bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan Gudang dan kerapian Gudang.

8. Driver

Untuk memasukkan barang kiriman ke dalam kendaraan dan mengantarkannya.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuisisioner kepada setiap responden, oleh karena itu dalam mendeskripsikan karakteristik responden, dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu : usia dan jenis kelamin. Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 36 orang responden, dimana dari 36 kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Berikut adalah hasil deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Indetifikasi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan usia responden, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20-25	6	16,66%
2.	26-31	10	27,78%
3.	32-37	10	27,78%
4.	38-43	9	25%
5.	44-50	1	2,78%
Jumlah		36	100%

Sumber : Data diolah kuesioner tahun 2025

Berdasarkan dari usia responden didominasi oleh responden dengan usia berada di range usia 20-25 tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 16,66%, responden dengan usia 26-31 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 27,78%, responden dengan usia 32-37 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 27,28%, responden dengan usia 38,43 tahun sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 25% dan responden dengan usia 44-50 tahun sebanyak 1 orang dengan Tingkat persentase 2,78%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 26-31 tahun dan responden dengan usia 32-37 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentan usia lainnya.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya Tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan Wanita. Besarnya Tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki – Laki	35	97,22%
2.	Perempuan	1	2,78%
Jumlah		36	100%

Sumber : Data diolah kuesioner tahun 2025

Berdasarkan dari jenis kelamin responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa

responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari data di atas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 35 orang dengan tingkat persentase 97,22% dan responden perempuan sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 2,78%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	19	52,78%
2.	DIPLOMA	11	30,56%
3.	S1	6	16,66%
Jumlah		36	100%

Sumber : Data diolah kuesioner tahun 2025

Berdasarkan dari jumlah responden dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 19 responden dengan Tingkat persentase 52,78%, jumlah responden dengan Pendidikan Diploma sebanyak 11 responden dengan Tingkat persentase 30,56% dan jumlah responden dengan Pendidikan S1 sebanyak 6 responden dengan Tingkat persentase 16,66%. Hal ini menunjukkan bahwa responden Pendidikan SMA/SMK lebih banyak dibandingkan Pendidikan lainnya.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	BM	1	2,78%
2.	ASS	2	5,55%
3.	AOS	1	2,78%
4.	SA	1	2,78%
5.	KASIR	1	2,78%
6.	CHEKER	1	2,78%
7.	KEPALA GUDANG	1	2,78%
8.	HELPER GUDANG	1	2,78%
9.	SALES	20	55,55%
10.	DRIVER	7	19,44%
Jumlah		36	100%

Sumber : Data diolah kuesioner tahun 2025

Berdasarkan dari jumlah responden dengan jabatan BM sebanyak 1 responden dengan Tingkat persentase 2,78%, jumlah responden dengan jabatan ASS sebanyak 2 responden dengan Tingkat persentase 5,55%, jumlah responden dengan jabatan AOS sebanyak 1 responden dengan Tingkat persentase 2,78%, jumlah responden SA sebanyak 1 responden dengan Tingkat persentase 2,78%, jumlah responden kasir sebanyak 1 responden dengan Tingkat persentase 2,78%, jumlah responden cheker 1 responden dengan Tingkat persentase 2,78%, jumlah responden kepala gudang sebanyak 1 responden dengan Tingkat persentase 2,78%, jumlah responden helper Gudang sebanyak 1 responden dengan Tingkat persentase 2,78%, jumlah responden sales sebanyak 20 responden dengan Tingkat

persentase 55,55%, jumlah responden driver sebanyak 7 responden dengan Tingkat persentase 19,44%.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi dan dilapangan melalui pembagian kuisioner kepada seluruh responden yang berjumlah 36 orang. Bahwa tanggapan responden terkait dengan variabel Pengaruh komunikasi dan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini kriteria untuk pemberian skor setiap jawaban sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Seuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Pada bagian ini terdapat tiga hal yang akan dibahas. Yaitu Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.

4.3.1 Tanggapan responden Terhadap Komunikasi (X_1)

Untuk mengetahui penilaian dari 36 responden terhadap variabel komunikasi di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan komunikasi. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi (X₁) n=36

No	Konflik (X2)	STS		TS		N		S		SS		Total		– X
	Item	1		2		3		4		5				
1	Pesan yang disampaikan oleh atasan maupun rekan kerja lain dapat saya tangkap dengan seksama dan disertai aksi	0	0	0	0	4	12	12	48	20	100	36	152	4,22
2	Saya selalu memberi tanggapan yang cepat dan tepat pada permintaan informasi atau pertanyaan yang diajukan oleh rekan kerja atau atasan	0	0	0	0	3	9	16	63	17	85	36	157	4,36
3	Saya merasa senang jika penyampaian informasi bisa di pahami dengan mudah	1	1	0	0	1	3	10	40	24	120	36	164	4,55
4	Saya mampu berinteraksi dengan baik serta menyenangkan	0	0	0	0	3	9	9	36	14	70	36	115	3,19
5	Bertukar pendapat kepada seksama rekan kerja untuk menyelesaikan suatu masalah	0	0	0	0	0	0	14	56	22	110	36	166	4,61
6	Pengaruh pada sikap komunikasi orang lain, dapat memberikan dampak yang positif terhadap saya	0	0	0	0	2	6	17	68	17	85	36	159	4,41
7	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan yang ada diperusahaan	0	0	2	4	0	0	14	56	20	100	36	160	4,44
8	Terdapat hubungan baik antara atasan terhadap karyawan	0	0	0	0	2	6	14	56	20	100	36	162	4,5
9	Saya bersedia ditegur atasan seandainya saya melakukan kesalahan di Perusahaan	0	0	0	0	4	12	10	40	22	110	36	162	4,5
10	Adanya Tindakan nyata dari atasan dalam menanggapi pendapat atau kritik dari bawahan	0	0	0	0	4	12	11	44	21	105	36	161	4,47
Jumlah rata- rata														4,602

Sumber : Data yang diolah dari kuesioner tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel komunikasi sebesar 4,602 atau dapat disebut dalam kategori sangat baik, dari 10 item pertanyaan yang diajukan didapatkan nilai rata-rata tertinggi ada pada pertanyaan ke-5 yaitu sebesar 4,61 dengan pertanyaan yang menyatakan bahwa “bertukar pendapat kepada seksama rekan kerja untuk menyelesaikan suatu masalah” sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada pertanyaan ke-4 yaitu sebesar 3,19 yang menyatakan bahwa “karyawan mampu berinteraksi dengan baik serta menyenangkan”.

4.3.2 Tanggapan responden Terhadap Konflik (X₂)

Untuk mengetahui penilaian dari 36 responden terhadap variabel konflik di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan konflik. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Konflik (X₂) n=36

No	Komunikasi (X1)	STS		TS		N		S		SS		Total		– X
	Item	1		2		3		4		5				
1	Saya merasakan terjadinya kesalahan komunikasi antara atasan dengan rekan kerja	2	2	1	2	13	39	10	40	10	40	36	123	3,41
2	Informasi yang saya terima dari rekan kerja sering kali tidak jelas	0	0	5	10	9	27	13	52	9	45	36	134	3,72
3	Saya dan rekan kerja memiliki perbedaan tujuan dalam hasil yang ingin dicapai	1	1	6	12	7	21	12	48	10	50	36	132	3,66

4	Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan	1	1	0	0	6	18	13	52	16	80	36	151	4,19
5	Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain	3	3	2	4	11	33	11	44	9	45	36	129	3,58
6	Jika salah satu teman kerja tidak dapat masuk kerja, saya akan tetap semangat bekerja	1	1	2	4	0	0	10	56	23	105	36	166	4,61
7	Penilaian yang berbeda dari pemimpin tidak merubah semangat dan motivasi untuk bekerja yang lebih baik	0	0	2	4	6	18	19	76	9	45	36	143	3,97
8	Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan	1	1	1	2	14	42	8	32	12	60	36	137	3,80
9	Tidak semua karyawan menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya	1	1	2	4	13	39	13	52	7	35	36	131	3,63
10	Ketika rekan kerja mengobrolkan tentang orang lain	4	4	11	22	6	18	7	28	8	40	36	112	3,11
Jumlah rata- rata														3,768

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel konflik sebesar 3,768 atau dapat disebut dalam kategori baik dari 10 item pertanyaan yang diajukan didapatkan nilai rata-rata tertinggi ada pada pertanyaan ke-6 yaitu sebesar 4,61 dengan pertanyaan yang menyatakan bahwa “jika salah satu teman kerja tidak dapat masuk kerja, saya akan tetap semangat bekerja” sedangkan nilai terendah ada pada pertanyaan ke-10 yaitu sebesar 3,11 yang menyatakan bahwa “ketika rekan kerja mengobrolkan tentang orang lain”.

4.3.3 Tanggapan responden Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 36 responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y) n=36

No	Produktivitas Kerja (Y)	STS		TS		N		S		SS		Total		– X
	Item	1		2		3		4		5				
1	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standart yang diterapkan	0	0	1	2	2	6	18	72	15	75	36	158	4,38
2	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di Perusahaan	0	0	0	0	1	3	17	68	18	90	36	161	4,47
3	Saya selalu berkonsentrasi dalam pekerjaan	0	0	1	2	2	6	20	80	13	65	36	153	4,25
4	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan Perusahaan	0	0	0	0	3	9	21	84	12	60	36	153	4,25
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu	0	0	1	2	9	27	15	60	11	55	36	144	4
6	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	0	0	0	0	6	18	17	68	13	65	36	151	4,19
7	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0	0	1	2	5	15	15	60	15	75	36	152	4,22

8	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya	0	0	0	0	2	6	18	72	16	80	36	158	4,38
9	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	2	6	15	60	19	95	36	161	4,47
10	Saya berusaha mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada di Perusahaan	0	0	1	2	4	12	13	52	18	90	36	156	4,33
Jumlah rata- rata														4,294

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel produktivitas kerja sebesar 4,294 atau dapat disebut dalam kategori sangat baik, dari 10 item pertanyaan yang diajukan didapatkan nilai rata-rata tertinggi ada pada pertanyaan ke-2 yaitu sebesar 4,47 dengan pertanyaan yang menyatakan bahwa “karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi di Perusahaan” dan ke-9 sebesar 4,47 dengan pertanyaan yang menyatakan bahwa “karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan” sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada pertanyaan ke-5 yaitu sebesar 4 yang menyatakan bahwa “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu”.

4.4 Hasil Analisis Uji Coba Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrument dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program *IBM Stastitical for product and service solution* (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu Komunikasi (X_1) dan Konflik (X_2) dan Variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

4.4.1 Uji Validitas

Menurut Harahap, dkk (2023) menyatakan bahwa uji validitas berguna untuk mengetahui data yang akan dipakai dalam penelitian valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (tabel *corrected item total correlation*) dengan r tabel (tabel *product moment*) untuk *degree of freedom* $df (n-2) = 36-2 = 34$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0.05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{\text{tabel}} = 0.329$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,447276	0,329	Valid
X _{1.2}	0,400374	0,329	Valid
X _{1.3}	0,629968	0,329	Valid
X _{1.4}	0,550205	0,329	Valid
X _{1.5}	0,615257	0,329	Valid
X _{1.6}	0,445399	0,329	Valid
X _{1.7}	0,483063	0,329	Valid
X _{1.8}	0,660041	0,329	Valid
X _{1.9}	0,689265	0,329	Valid
X _{1.10}	0,584827	0,329	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26

Tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pertanyaan variabel Komunikasi (X_1). Nilai hitung $>$ R tabel, dimana R tabel sebesar 0,329. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Konflik (X_2)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,736684	0,329	Valid
X _{2.2}	0,512387	0,329	Valid
X _{2.3}	0,644848	0,329	Valid
X _{2.4}	0,572532	0,329	Valid
X _{2.5}	0,743605	0,329	Valid
X _{2.6}	0,354021	0,329	Valid
X _{2.7}	0,502904	0,329	Valid
X _{2.8}	0,615936	0,329	Valid
X _{2.9}	0,660117	0,329	Valid
X _{2.10}	0,595404	0,329	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26

Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pertanyaan variabel Konflik (X_2). Nilai R hitung $>$ R tabel, dimana R tabel sebesar 0,329. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,623465	0,329	Valid
Y.2	0,577145	0,329	Valid
Y.3	0,448298	0,329	Valid
Y.4	0,685107	0,329	Valid
Y.5	0,524321	0,329	Valid
Y.6	0,725937	0,329	Valid
Y.7	0,587174	0,329	Valid
Y.8	0,719797	0,329	Valid
Y.9	0,598714	0,329	Valid
Y.10	0,559225	0,329	Valid

Sumber : Data Primer dioleh SPSS 26

Tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pertanyaan variabel Produktivitas (Y). Nilai R hitung > R tabel, dimana R tabel sebesar 0,329. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2 Uji Reabilitas

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien alpha atau cronbach'S alpha atau konsistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. . Menurut Harahap, dkk (2023) dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha > 0,6 dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,738	Reliabel
Konflik	0,797	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,798	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka variabel dikatakan dapat diandalkan. Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa variabel X_1 (Komunikasi) menunjukkan nilai croanbach's alpha adalah 0,738 lebih besar dari 0,6. Variabel X_2 (Konflik) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,797 lebih besar dari 0,6 sedangkan variabel Y (Produktivitas Kerja) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,798 lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada variabel X (Komunikasi, Konflik) dan Y (Produktivitas Kerja) tersebut memiliki nilai yang reliabel dan handal untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali dalam Waluya, (2024) Penelitian ini menggunakan uji statistic non-parametrik

Kolmogrov-Smirnov (K-S). uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* (1-sampel K-S), apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.12

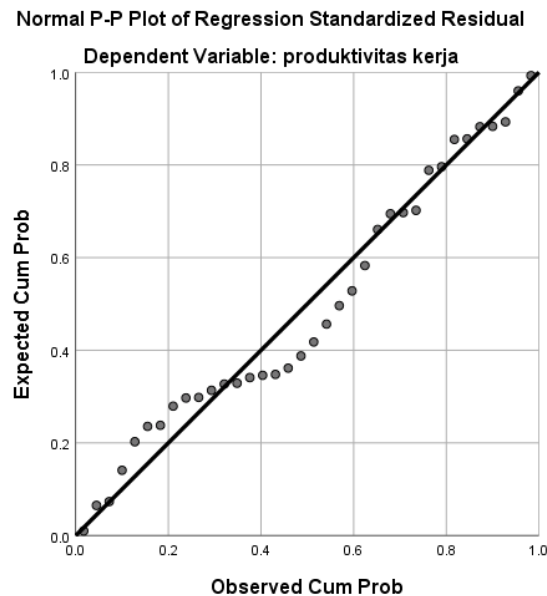
Hasil Uji Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47691583
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.090
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa hasil Uji Normalitas nilai signifikansinya $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26

Jika distribusi data residul normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Plot Of Regression Standardized Residual*, atau dengan melihat histogram residualnya.

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean, data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel *independent*. Menurut Ghozali dalam Waluya (2024), Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi maka dapat dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan Tingkat multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau dengan nilai $VIF > 10$. Berikut hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS 26 :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Komunikasi (X1)	.997	1.003
Konflik (X2)	.997	1.003

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26

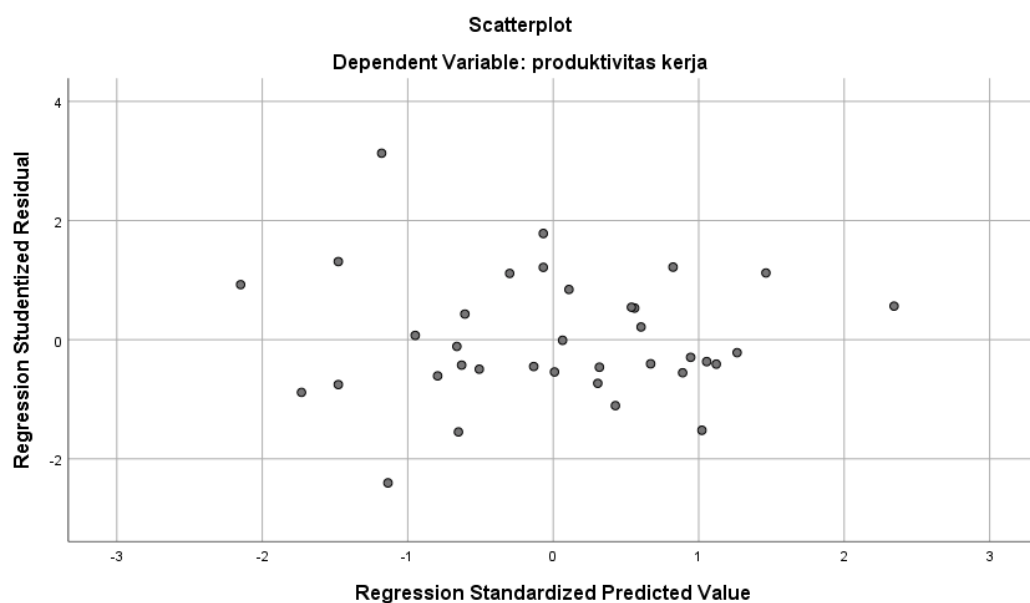
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Waluya (2024), Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain dasar analisis adalah :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterosdastisitas.

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui tabel scatterplot, berikut dapat dilihat pada gambar di bawah merupakan hasil dari scatterplot yang penulis dapat dalam melakukan tes di SPSS versi 26 :



Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 ada Y, sehingga dapat dikatakan Uji Heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independent (X) dan variabel dependen (Y). Dan berikut hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 26 Statistic. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat dari pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.621	8.091		1.807	.080
	Komunikasi	.423	.166	.373	2.550	.016
	Konflik	.249	.096	.378	2.583	.014

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut :

$$Y = 14,621 + 0,423 + 0,249 + e$$

Melihat Tabel 4.14 diatas dan berdasarkan rumusan masalah regresi diatas maka dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstantan sebesar 14,621 menyatakan bahwa Ketika variabel Komunikasi dan Konflik tidak berubah maka Produktivitas Kerja sebesar 14,621.

2. Variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,423 satu satuan artinya jika variabel Komunikasi (X_1) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,423 satuan. Hal ini menyatakan bahwa jika Komunikasi semakin baik, maka akan meningkat.
3. Variabel Konflik (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,249 artinya jika variabel Konflik (X_2) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,249. Hal ini menyatakan bahwa jika Konflik semakin baik, maka akan meningkat

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji T (Parsial)

Menurut Ghazali dalam Waluya (2024), uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengendalian internal. Kriteria uji parsial yang dilakukan yaitu :

1. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

Tabel 4.15
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.621	8.091	1.807	.080
	Komunikasi	.423	.166	.373	.016
	Konflik	.249	.096	.378	.014

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data diolah SPSS 26

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individual variabel-variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

1. Variabel Komunikasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.15 di atas bahwa variabel Komunikasi (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) dimana $t \text{ hitung } 2,550 > 2,032 \text{ } t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,016.
2. Variabel Konflik (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.15 di atas bahwa

variabel Konflik (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) dimana t hitung $2,583 > 2,035$ t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,014.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Uji ini pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan Tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Dasar pengambilan keputusan pengujian :

1. Jika f -hitung $>$ f -tabel dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan.
2. Jika f -hitung $<$ f -tabel dengan nilai $\text{sig} > 0,05$ Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.443	2	89.221	6.959	.003 ^b
	Residual	423.113	33	12.822		
	Total	601.556	35			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), konflik, komunikasi

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.16 diatas berpengaruh apabila $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ atau $6,959 > 4,14$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Komunikasi (X_1) dan Konflik (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Pinus Merah Abadi.

4.8 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.254	3.58073

a. Predictors: (Constant), konflik, komunikasi

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.17 hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi ($R \text{ Square}$) diketahui memiliki nilai sebesar 0,254 satuan. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel Komunikasi (X_1) dan Konflik (X_2) PT.

Pinus Merah Abadi adalah sebesar 0,254 atau 25,4% sisanya 0,746 atau 74,6% di pengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.9 Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh penelitian yang diperoleh melalui uji secara statistik menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) dan Konflik (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT.Pinus Merah Abadi Prabumulih sebagai berikut :

4.9.1 Pengaruh komunikasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa komunikasi (X_1) berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (X_1) komunikasi sebesar 0,423 artinya apabila variabel komunikasi mengalami kenaikan Komunikasi satu satuan (%) maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar satuan 0,423 variabel Komunikasi (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT Pinus Merah Abadi (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,550 > 2,032$ dengan nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahreza dalam Meliani (2022) mrnyatakan bahwa, komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan atau berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu

yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

4.9.2 Pengaruh Konflik (X₂) terhadap Produktifitas Kerja (Y) PT Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih

Hipotesis kedua (H₂) menyatakan bahwa Konflik (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (X₂) konflik sebesar 0,249 artinya apabila variabel Konflik mengalami kenaikan Konflik satu satuan (%) maka produktifitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,249 satuan. Variabel konflik (X₂) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Produktivitas Kerja (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,583 > 2,032$ dengan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Konflik (X₂) terhadap Produktifitas Kerja (Y) karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Menurut Morena dalam Taqwa. M. A., (2021), menyatakan bahwa konflik merupakan suatu kondisi yang timbul akibat perselisihan atau persaingan yang terjadi akibat ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok lainnya dan dapat membawa organisasi ke arah yang positif atau negatif.

Dampak Komunikasi (X₁) dan Konflik (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.

Berdasarkan hasil uji F variabel Komunikasi (X₁) dan Konflik (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT.

Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih. Dapat dikatakan berpengaruh apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $6,959 > 4,14$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya Pengaruh Komunikasi (X_1) dan variabel Konflik (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Pinus Merah Abadi adalah sebesar 0,254 sisanya 0,746 di pengaruhi oleh varabel lain yang tidak diteliti. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Komunikasi (X_1) dan Konflik (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hulu., D (2022), menyatakan bahwa Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan insentif terhadap sumber-sumber konfersi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan ssuatu penampilan yang efisiensi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh komunikasi dan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih, serta objek dalam penelitian ini adalah PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih, dengan responden sebanyak 36 orang, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

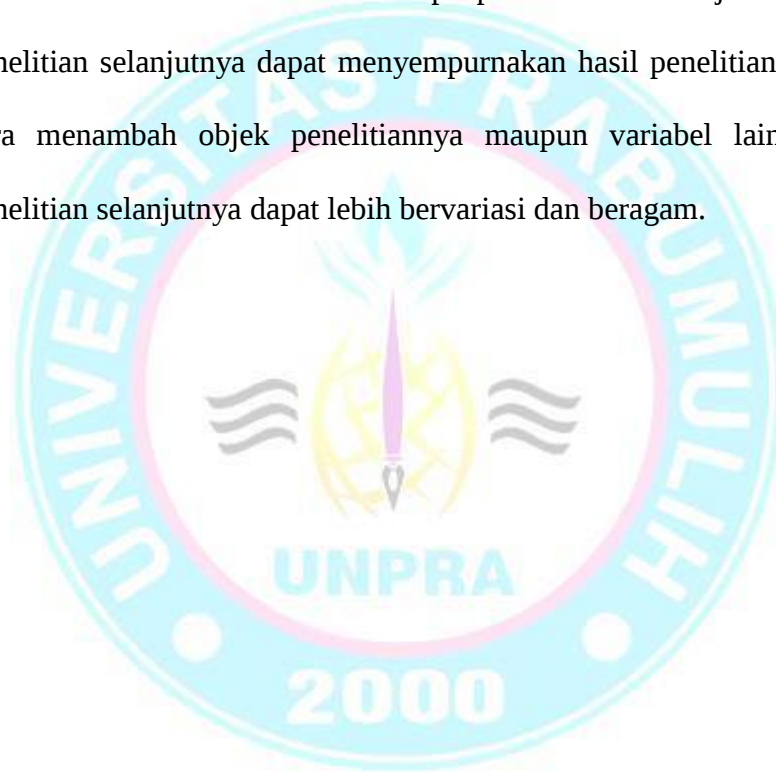
1. Komunikasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih. Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,550 > 2,032$ dengan nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$.
2. Konflik (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih. Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,583 > 2,032$ dengan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$.
3. Komunikasi (X_1) dan Konflik (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $6,959 > 4,14$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ sedangkan sisanya banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat menyampaikan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan, Berdasarkan masalah komunikasi dalam penelitian ini terdapat pada indikator yang berkaitan dengan kesenangan dengan pertanyaan bahwa karyawan mampu berinteraksi dengan baik serta menyenangkan. Dalam hal ini Perusahaan agar dapat lebih memperhatikan komunikasi yang mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan menjaga suasana tetap kondusif.
2. Berdasarkan masalah konflik dalam penelitian ini terdapat pada indikator yang berkaitan dengan kesalahan dalam afeksi dengan pertanyaan bahwa ketika rekan kerja mengobrolkan tentang orang lain. Dalam hal ini Perusahaan agar dapat menjaga etika professional dengan tidak ikut serta dalam percakapan yang membahas pribadi rekan kerja secara negatif.
3. Berdasarkan masalah produktivitas kerja dalam penelitian ini terdapat pada indikator yang berkaitan dengan bertanggung jawab dalam pekerjaan dengan pertanyaan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu. Dalam hal ini Perusahaan memiliki inisiatif dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat mengelola waktu dengan baik sehingga mampu menyelesaikan beban kerja tambahan secara efisien.

4. Bagi Akademisi, Kajian tentang komunikasi dan konflik masih relatif jarang dilakukan secara mendalam. Oleh karena itu, topik ini dapat dijadikan bahan diskusi dan kajian lebih lanjut dalam bidang manajemen SDM, guna memperkaya literatur dan wawasan akademisi.
5. Bagi penelitian selanjutnya, penulis mengharapkan agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan komunikasi dan konflik terhadap produktivitas kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah objek penelitiannya maupun variabel lain, sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV BUDI UTAMA
- Harahap, M. A. . (2023). (B. Ismaya (ed.); Cetakan pe). CV Saba Jaya Publisher. *METODOLOGI PENELITIAN* (Teori dan Praktik)
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias*. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Iskandar,W (2019) . *Kemampuan guru dalam berkomunikasi terhadap peningkatan minat belajar siswa di SD SDIT UMi DARUSSALAM BANDAR SETIA*. *Jurnal Pendidikan Dasar* vol. 3, no. 2, 2019
<http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/JPD>
- Juwita, R., Taqiyuddin, M., Syarifah, S., Sunata, I., Chairiyah, U., Hapsari, D. C., Lusianawati, H., Pratiwi, E. A., & Hamidah, E. (2024). *TEORI-TEORI Komunikasi*.
- Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *ALACRITY : Journal of Education*, 1(2), 20–29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- Meliani, M (2022). *Pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT sat Nusapersada Tbk . jurnal ilmiah manajemen sumber daya/manusia*. <https://doi.org/32493>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Sudarmanto Eko, dkk, (2021). *Manajemen Konflik*. Cetakan Pertama. Makasar : Yayasan Kita Menulis.

- Taqwa, M. A. (2021). *PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Pangkep)* MUH. AMIN TAQWA. x.
- Utomo, W. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Konflik Di Tempat Kerja Di PT Sejahtera Berkat Bersama*.<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8739>%
- Waluya, B. S., Evasari, A. D., Sutapa, H., Manajemen, P., Ekonomi, F., Kadiri, U. I., Jl, A., Suharmaji, S., Kota, K., Kediri, K., & Timur, J. (2024). *Pengaruh Komunikasi , Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri (Studi Kasus Di UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri)*. 2(2), 249–262.
- Wardana, A. K., Aulia, M. F. R., & Suharyat, Y. (2024). Manajemen Konflik. In *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1). <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1856>
- Zaenal,M. (2020). Teori-Teori Komunikasi: *jurnal Manajemn Dakwah Komunikasi ekonomi dakwah UIN sunan gedung Djati Bandung* [Https://http://md.uinsgd.ac.id](https://http://md.uinsgd.ac.id)

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

“PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA

PT. PINUS MERAH ABADI CABANG

PRABUMULIH”

Saya mohon untuk kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini secara lengkap, informasi yang diterima dari kuisisioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis. Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan Terimakasih.

DAFTAR PERTANYAAN

BAGIAN 1

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pekerjaan/Jabatan :

BAGIAN 2

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISISIONER

Berikan penilaian terhadap hal-hal dengan tanda Checklist (✓) salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda di tempat yang disediakan. Jawaban dari kuisisioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.

Keterangan :

- Sangat Setuju : SS
- Setuju : S
- Kurang Setuju : KS
- Tidak Setuju : TS
- Sangat Tidak Setuju : STS

C. KUISIONER :

➤ Komunikasi (X₁)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pesan yang disampaikan oleh atasan maupun rekan kerja lain dapat saya tangkap dengan seksama dan disertai aksi					
2.	Saya selalu memberi tanggapan yang cepat dan tepat pada permintaan informasi atau pertanyaan yang diajukan oleh rekan kerja atau atasan					
3.	Saya merasa senang jika penyampaian informasi bisa dipahami dengan mudah					
4.	Saya mampu berinteraksi dengan baik serta menyenangkan					
5.	Bertukar pendapat kepada seksama rekan kerja untuk menyelesaikan suatu masalah					
6.	Pengaruh pada sikap komunikasi orang lain, dapat memberikan dampak yang positif terhadap saya					
7.	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan yang ada di Perusahaan					
8.	Terdapat hubungan baik antara atasan terhadap karyawan					
9.	Saya bersedia ditegur atasan seandainya saya melakukan kesalahan di perusahaan					
10.	Adanya tindakan nyata dari atasan dalam menanggapi pendapat atau kritik dari bawahan					

➤ **KONFLIK (X₂)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasakan terjadinya kesalahan komunikasi antara atasan dengan rekan kerja					
2.	Informasi yang saya terima dari rekan kerja sering kali tidak jelas					
3.	Saya dan rekan kerja memiliki perbedaan tujuan dalam hasil yang ingin dicapai					
4.	Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan					
5.	Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain					
6.	Jika salah satu teman kerja tidak dapat masuk kerja, saya akan tetap semangat bekerja					
7.	Penilaian yang berbeda dari pemimpin tidak merubah semangat dan motivasi untuk bekerja yang lebih baik					
8.	Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan					
9.	Tidak semua karyawan menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya					
10.	Ketika rekan kerja mengobrolkan tentang orang lain,					

➤ **PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standart yang ditetapkan					
2.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan					
3.	Saya selalu berkonsentrasi dalam bekerja					
4.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan Perusahaan					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu					
6.	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
7.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
8.	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya					
9.	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
10.	Saya berusaha mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada di Perusahaan					

[illegible]

24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
29	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
30	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
31	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	44
32	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	40
33	4	4	1	5	5	4	5	4	4	3	39
34	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
35	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	43
36	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	41



VARIABEL KONFLIK (X₂)

No.	X ₂										total X ₂
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	
1	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	36
2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	2	33
4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	2	39
5	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	30
6	3	2	2	5	4	4	5	3	2	1	31
7	3	3	3	5	3	5	3	3	3	2	33
8	4	2	4	4	2	5	4	4	4	3	36
9	3	5	3	3	5	4	3	3	5	5	39
10	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	45
11	3	4	4	4	5	5	4	5	4	2	40
12	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	47
13	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
14	3	5	5	5	4	5	5	4	3	2	41
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	40
17	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	30
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	44
19	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	38
20	3	2	2	5	1	5	4	3	4	3	32
21	4	4	3	3	4	5	3	3	2	1	32
22	3	3	5	5	1	5	4	5	3	1	35
23	1	4	1	1	1	5	2	1	1	1	18
24	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45

25	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	42
26	3	4	4	5	3	4	4	3	4	2	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	43
29	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	37
30	1	2	2	3	3	2	2	5	5	5	30
31	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
32	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	43
33	2	2	2	5	3	5	5	5	3	2	34
34	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
36	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	38



VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No.	Y										total Y
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	44
5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
7	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	36
8	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	40
9	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	41
10	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
11	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	44
12	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	45
13	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	46
14	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
18	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
21	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	32
22	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	42
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
24	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43

25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
29	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
30	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	43
31	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
32	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
33	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
36	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	41



Lampiran 3 Hasil Analisis Regresi

1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

		Correlations										Total X ₁
		X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}	X _{1.8}	X _{1.9}	X _{1.10}	
X _{1.1} 1	Pearson Correlation	1	.241	.260	.073	.102	.295	- .006	.067	.118	.263	.447**
	Sig. (2-tailed)		.157	.126	.671	.555	.080	.973	.696	.493	.122	.006
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X _{1.2} 2	Pearson Correlation	.241	1	.177	.264	.040	- .061	- .013	.145	.254	.152	.400*
	Sig. (2-tailed)	.157		.303	.119	.818	.723	.941	.398	.134	.376	.016
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X _{1.3} 3	Pearson Correlation	.260	.177	1	.164	.199	.098	.234	.406*	.355*	.383*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.126	.303		.341	.246	.571	.170	.014	.034	.021	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X _{1.4} 4	Pearson Correlation	.073	.264	.164	1	.396*	.032	.244	.413*	.493**	.053	.550**
	Sig. (2-tailed)	.671	.119	.341		.017	.855	.152	.012	.002	.759	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X _{1.5} 5	Pearson Correlation	.102	.040	.199	.396*	1	.176	.316	.474**	.498**	.383*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.555	.818	.246	.017		.306	.061	.003	.002	.021	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X _{1.6} 6	Pearson Correlation	.295	-.061	.098	.032	.176	1	.143	.272	.170	.402*	.445**
	Sig. (2-tailed)	.080	.723	.571	.855	.306		.405	.109	.322	.015	.006
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X _{1.7} 7	Pearson Correlation	-.006	-.013	.234	.244	.316	.143	1	.243	.318	.077	.483**

	Sig. (2-tailed)	.973	.941	.170	.152	.061	.405		.154	.058	.657	.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X ₁ . 8	Pearson Correlation	.067	.145	.406*	.413*	.474**	.272	.243	1	.404*	.303	.660**
	Sig. (2-tailed)	.696	.398	.014	.012	.003	.109	.154		.015	.072	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X ₁ . 9	Pearson Correlation	.118	.254	.355*	.493**	.498**	.170	.318	.404*	1	.206	.689**
	Sig. (2-tailed)	.493	.134	.034	.002	.002	.322	.058	.015		.228	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X ₁ . 10	Pearson Correlation	.263	.152	.383*	.053	.383*	.402*	.077	.303	.206	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.122	.376	.021	.759	.021	.015	.657	.072	.228		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Total	Pearson Correlation	.447**	.400*	.630**	.550**	.615**	.445**	.483**	.660**	.689**	.585**	1
X ₁	Sig. (2-tailed)	.006	.016	.000	.001	.000	.006	.003	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	.063	.579	.078	.000	.060	.346		.027	.437	.987	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X ₂ . 8	Pearson Correlation	.224	-.053	.280	.430**	.352*	.088	.367*	1	.530*	.459**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.189	.757	.098	.009	.035	.608	.027		.001	.005	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X ₂ . 9	Pearson Correlation	.328	.160	.199	.308	.418*	-.037	.134	.530**	1	.770**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.051	.352	.245	.068	.011	.828	.437	.001		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X ₂ . 10	Pearson Correlation	.330*	.148	.115	.028	.489**	-.081	.003	.459**	.770*	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.050	.389	.503	.872	.002	.637	.987	.005	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Tot al	Pearson Correlation	.737**	.512**	.645**	.573**	.744**	.354*	.503**	.616**	.660*	.595**	1
X ₂	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.034	.002	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2000

3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.417*	.305	.283	.097	.559**	.129	.250	.318	.423*	.623**
	Sig. (2-tailed)		.011	.070	.094	.573	.000	.453	.141	.059	.010	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.2	Pearson Correlation	.417*	1	.350*	.317	.308	.266	.078	.374*	.417*	.150	.577**
	Sig. (2-tailed)	.011		.036	.060	.068	.117	.650	.025	.011	.382	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.3	Pearson Correlation	.305	.350*	1	.462**	.100	.189	-.104	.103	.254	.156	.448**
	Sig. (2-tailed)	.070	.036		.005	.563	.269	.547	.548	.134	.363	.006
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.4	Pearson Correlation	.283	.317	.462**	1	.400*	.350*	.416*	.593**	.214	.179	.685**
	Sig. (2-tailed)	.094	.060	.005		.016	.036	.012	.000	.210	.296	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.5	Pearson Correlation	.097	.308	.100	.400*	1	.340*	.433**	.461**	-.057	-.044	.524**
	Sig. (2-tailed)	.573	.068	.563	.016		.042	.008	.005	.743	.801	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.6	Pearson Correlation	.559**	.266	.189	.350*	.340*	1	.427**	.422*	.376*	.389*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.269	.036	.042		.009	.010	.024	.019	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.7	Pearson Correlation	.129	.078	-.104	.416*	.433**	.427**	1	.652**	.190	.196	.587**
	Sig. (2-tailed)	.453	.650	.547	.012	.008	.009		.000	.268	.252	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.8	Pearson Correlation	.250	.374*	.103	.593**	.461**	.422*	.652**	1	.344*	.201	.720**
	Sig. (2-tailed)	.141	.025	.548	.000	.005	.010	.000		.040	.241	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.9	Pearson Correlation	.318	.417*	.254	.214	-.057	.376*	.190	.344*	1	.671**	.599**

Sig. (2-tailed)	.059	.011	.134	.210	.743	.024	.268	.040		.000	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.10 Pearson Correlation	.423*	.150	.156	.179	-.044	.389*	.196	.201	.671**	1	.559**
Sig. (2-tailed)	.010	.382	.363	.296	.801	.019	.252	.241	.000		.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Total Pearson Correlation Y	.623**	.577**	.448**	.685**	.524**	.726**	.587**	.720**	.599**	.559**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel Komunikasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.738	10

Variabel Konflik (X_2)

Reliability Statistics

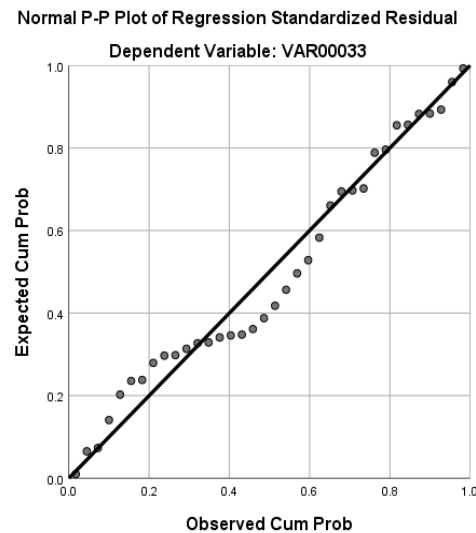
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.797	10

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.798	10

5. Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47691583
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.090
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

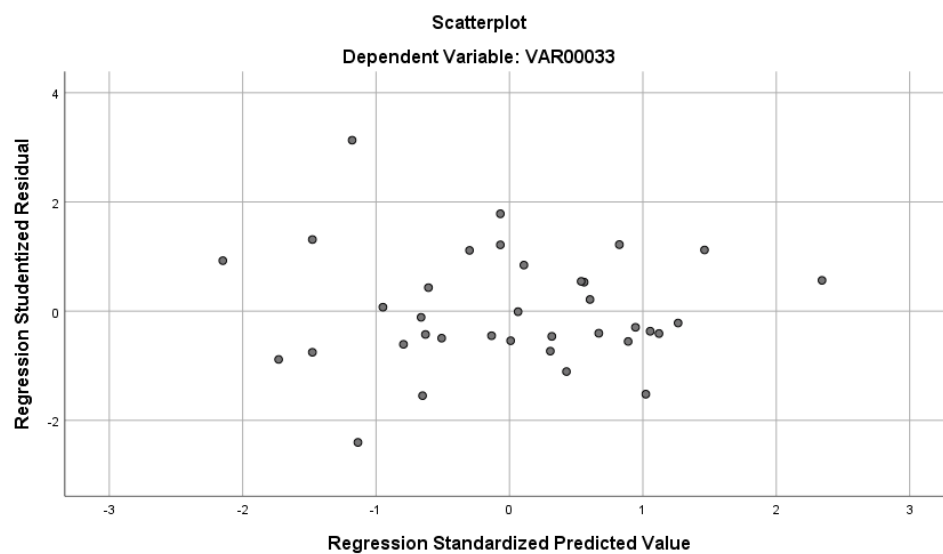
6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.621	8.091		1.807	.080		
	Komunikasi	.249	.096	.378	2.583	.014	.997	1.003
	Konflik	.423	.166	.373	2.550	.016	.997	1.003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

7. Hasil Uji Heteroskedastisitas



8. Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.621	8.091		1.807	.080
	Komunikasi	.249	.096	.378	2.583	.014
	Konflik	.423	.166	.373	2.550	.016

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

9. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.621	8.091		1.807	.080
	Komunikasi	.249	.096	.378	2.583	.014
	Konflik	.423	.166	.373	2.550	.016

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

10. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.443	2	89.221	6.959	.003 ^b
	Residual	423.113	33	12.822		
	Total	601.556	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Konflik

11. Hasil Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.254	3.58073

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Konflik

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SHIVA PAWIRADIKARTA
 NIM : 2021110082
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH
 ABADI CABANG PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB I	perbaiki lagi teks yang di sarankan dan penulisan		
	BAB I	perbaiki lagi cerita singkatnya dan susunan di tempo		
	paragraf 1	Alen		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

Dosen Pembimbing I

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN: 0202057601

AMANDIN, S.Pt, M.M.
NIDN. 0207088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SHIVA PRAWIRADIKARTA
 NIM : 2021110082
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH
 ABADI CABANG PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
30/10-2024	BAB I	Perbaiki lagi teori yang sudah dibuat semuanya	AD	
4/11-2024	BAB II	- Data penelitian terdahulu - semuanya - indikator.	AD	
6/11-2024	BAB II	AEC	AD	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AMANDIN, S.Pt., M.M.
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

AMANDIN, S.Pt, M.M.
NIDN. 0207088802

KAMPUS

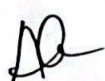
Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SHIVA PRAWIRADIKARTA
 NIM : 2021110082
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH
 ABADI CABANG PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB II	Perbaiki lagi data yang digunakan sesuai teori.		
	BAB II	perbaiki lagi teori yang digunakan sesuai dgn judul		
	BAB III	Alc		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I



AMANDIN, S.Pt, M.M.
 NIDN. 0207088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SHIVA PRAWIRADIKARTA
 NIM : 2021110082
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH
 ABADI CABANG PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Parab IV	tanah dan teori dalam pembekuan		
	Parab I ✓	Substansi teori pada pembekuan		
	Parab IV	All		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

AMANDIN, S.Pt, M.M.
 NIDN. 0207088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SHIVA PRAWIRADIKARTA
 NIM : 2021110082
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH
 ABADI CABANG PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Baris V	paralimur baris 2. Carum		
	Baris V	Acc		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

AMANDIN, S.Pt, M.M.
NIDN. 0207088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SHIVA PRAWIRADIKARTA
 NIM : 2021110082
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH
 ABADI CABANG PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING II : JUMADI WALAJRO, S.E.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket .
17 - 10 - 2024	BAB I	- Teknik Penulisan Proposal. - Relevansi Keterkaitan tiap Variabel		
21 - 10 - 2024	BAB I	- Lihat Revisi BAB I - Lihat Proposal BAB I		
22 - 10 - 2024	BAB I	- ACC BAB I - lanjut ke pembimbing I .		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN-0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II

JUMADI WALAJRO, S.E.,M.M



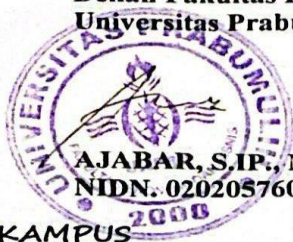
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SHIVA PRAWIRADIKARTA
 NIM : 2021110082
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH
 ABADI CABANG PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING II : JUMADI WALAJRO, S.E.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
23 - 10 - 2024	BAB II	- Tahun diperbaiki (sumber) - Kerangka berfikir		
25 - 10 - 2024	BAB II	- Perbaiki definisi / Teori setiap Variabel - Perbaiki kerangka berfikir		
30 - 10 - 2024	BAB II	- Perbaiki sesuai saran - Acc Bab II langsung ke RA Pembimbing I .		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II

JUMADI WALAJRO, S.E.,M.M



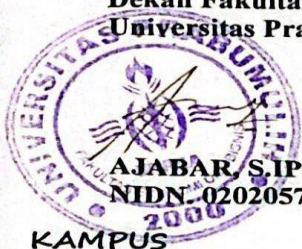
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SHIVA PRAWIRADIKARTA
 NIM : 2021110082
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH
 ABADI CABANG PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING II : JUMADI WALAJRO, S.E., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
09/10/2024	BAB III	Periksa sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi		
12/11/2024	BAB III	sesuaikan dengan pedoman Penulisan skripsi.		
14/11/2024	BAB III	ACC BAB III lanjut ke Pembimbing I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II

JUMADI WALAJRO, S.E., M.M



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SHIVA PRAWIRADIKARTA
 NIM : 2021110082
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH
 ABADI CABANG PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING II : JUMADI WALAJRO, S.E.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
20/03/25	BAB IV	- Perbaiki lagi Sesuai saran Pembimbing - konsisten kan teknik Analisis dengan Output SPSS (Statistik). - Tambahkan Pembahasan hasil Analisis.		
15/04/25	BAB IV	- Tambahkan tabel Penomoran - di Pembahasan lebih di jelaskan lagi bagian dan penulisan yg Relevan. - teknik Penulisan di perhatikan (font, tanda baca).		
21/25 /04	BAB IV	- Perbaiki sesuai saran. - lanjut ke Bab V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



JUMADI WALAJRO, S.E., M.M
 NIDN 0002057601

Dosen Pembimbing II

JUMADI WALAJRO, S.E.,M.M

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SHIVA PRAWIRADIKARTA
 NIM : 2021110082
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH
 ABADI CABANG PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING II : JUMADI WALAJRO, S.E.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
22/25 04	BAB V	Sesuai keanggotaan dengan pimpinan masalah dan hipotesis. - dasar medepertanian. saran saran -		
28/04.	BAB V	Perbaikan typo dan teknik penulisan - komunikasi dg kaitan dengan Lampiran ke Per I	 	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II



JUMADI WALAJRO, S.E.,M.M

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

Prabumulih, 12 Desember 2024

Nomor : 095/FEB/MNJ/XII/2024
Lampiran : -
Perihal : Permohonan untuk mengambil data dan penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan/Kepala
PT.Pinus Merah Abadi
di
Tempat

Berdasarkan Kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi, maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa di bawah ini :

Nama	: SHIVA PRAWIRADIKARTA
NIM	: 2021110082
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih

Untuk melaksanakan Penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



PT. Pinus Merah Abadi



eDOT

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Tysna Julian
Jabatan : Sub Brand Head
Perusahaan : PT. Pinus Merah Abadi

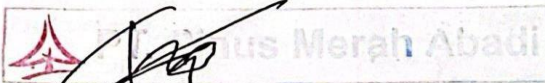
Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Shiva Prawiradikarta
NIM : 2021110082
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini kami memberikan izin bahwa yang bersangkutan akan mengadakan penelitian di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih dimulai sejak tanggal 20 Desember 2024 sampai selesai.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 20 Desember 2024
PT Pinus Merah Abadi



Tysna Julian
SUB BRAND HEAD



Lampiran 6 Dokumentasi





Lampiran 7 Riwayat Hidup

Riwayat Hidup



Shiva Prawiradikarta adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 15 April 2003, di kota Bandung Provinsi Jawa Barat. Penulis merupakan Anak bungsu dari 5 bersaudara, dari pasangan, Alm. Bapak .Heri Hermana dan Ibu Rohayati. Penulis bertempat tinggal di Jalan M. Yusuf Wahid Kelurahan

Sukajadi Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Penulis pertama kali memulai jenjang Pendidikan di TK Al-Ikwan Bandung pada tahun 2008 dan penulis melanjutkan Pendidikan di SD Negeri 33 Prabumulih dan lulus pada tahun 2015, Penulis melanjutkan Pendidikan ke SMP Yayasan Bakti Prabumulih dan tamat pada tahun 2018. Setelah itu penulis melanjutkan ke SMK Negeri 1 Prabumulih dengan jurusan Manajemen Perkantoran dan tamat pada tahun 2021. Dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dan InsyAllah penulis tamat pada tahun 2025 ini. Dengan ketekunan, kerja Ikhlas, dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa Syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih”**.