

# Arief

*by* 1 1

---

**Submission date:** 08-Aug-2023 06:36PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2123527523

**File name:** Artikel\_Senmea\_Arief\_Manajemen.docx (117.29K)

**Word count:** 3337

**Character count:** 20385

8  
**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN,  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR POS CABANG PARE**

3 Muhamad Arief Kurniawan<sup>1</sup>

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

Alamat email: ariefkurniawan1905@gmail.com

Tanggal Masuk :

Informasi artikel :

Tanggal Revisi :

Tanggal diterima:

**Abstract**

*In this research, the background is the results of research and the experience of researchers. That the factors that play a role in work productivity are communication, motivation and discipline. The research objective was to determine the effect of communication, motivation, discipline on employee work productivity. This research technique is to use quantitative techniques. The population in this study were all employees of the Pare branch of the post office. The sample used in this study was 40 people at the Pare branch post office. The sampling method used in this study was accidental sampling. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression, t test, f test. The results of this study state that 1) communication has an effect on the work productivity of the Pare branch post office employees. 2) Motivation has a significant effect on the work productivity of the Pare branch post office employees. 3) Communication, motivation, discipline simultaneously affect the dependent variable, namely employee work productivity*

**Keywords:** Communication, Motivation, Discipline, Employee Productivity

6  
**Abstrak**

*Dalam penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil penelitian dan pengalaman peneliti. Bahwa faktor yang berperan dalam produktivitas kerja adalah komunikasi, motivasi dan disiplin. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin, terhadap produktivitas kerja karyawan. Teknik penelitian ini adalah menggunakan Teknik kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan kantor Pos cabang Pare. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang pada kantor Pos cabang Pare. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah accidental sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji t, uji f Hasil penelitian ini menyatakan bahwa 1) komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kantor Pos cabang Pare. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kantor Pos cabang Pare. 3) Komunikasi, motivasi, disiplin, secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan*

**Keywords:** Komunikasi, Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Di zaman modern dan teknologi maju saat ini tentunya akan memudahkan manusia dalam mengerjakan sesuatu dalam kehidupan sehari-hari semakin lebih mudah, bahkan dalam pengiriman barang pun sudah tidak perlu susah payah lagi.

Karyawan pada kantor pos terutama cabang Pare bekerja dengan giat karena hampir setiap hari sibuk melayani customer, selain mengirimkan barang kantor pos bisa untuk mengurus surat-surat seperti pensiunan atau transaksi lain-lain, oleh karena itu kantor pos sangatlah perlu di perhatikan oleh pemerintah. Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik [1].

Tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki organisasi dalam membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi miscommunication antara sesama rekan kerja maupun individual. Pernyataan

ini didukung oleh [2], komunikasi yang baik harus dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi baik antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan.

Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Secara keseluruhan motivasi karyawan cukup baik. Akan tetapi, dimensi motivasi ekstrinsik memiliki nilai bobot di bawah rata-rata variabel motivasi, yaitu pada indikator keterlibatan karyawan di perusahaan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai dorongan motivasi pegawai telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja [3]. Suatu informasi yang disampaikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar bisa melakukan disiplin kerja dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa menghasilkan hasil yang memuaskan. Pernyataan ini didukung oleh [4] menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat bagi kepentingan organisasi dan karyawan. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin merupakan suatu tindakan yang harus ditaati dan di patuhi, karena disiplin kerja karyawan yang lebih baik mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat tanggung jawab ini mendorong gairah semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dengan menaati peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja dapat diukur dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan, disertai dengan aturan-aturan perusahaan. Karyawan yang mematuhi aturan yang ditetapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pernyataan ini didukung oleh [5] menyatakan bahwa disiplin suatu tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai proses perkembangan yang konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan dan bukan terhadap orang tersebut. Disiplin kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun dalam penerapannya perusahaan yang berhubungan dengan disiplin masih memiliki banyak masalah. Pernyataan ini didukung oleh [6] menyatakan bahwa kedisiplinan, kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Teknik penelitian ini berkaitan dengan tujuan agar dapat menggambarkan variable sesungguhnya yang mempengaruhi, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel mempengaruhi mana yang variabel yang dipengaruhi. Populasi yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Kantor Pos Cabang Pare. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling. Pada Kantor Pos cabang Pare saya mengambil sampel sejumlah 40 orang karyawan pada kantor pos cabang pare. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket terstruktur dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran validitas dan reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 23. Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi R<sup>2</sup>, dan pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut gambaran responden karyawan Kantor Pos Cabang Pare berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	20	50%
Perempuan	20	50%
Jumlah	40	100%

Sumber Hasil temuan data pada Kantor Pos Cabang Pare (2023)

Responden pada tingkat usia Kantor Pos Cabang Pare dapat dilihat pada tabel 2 di bawah

**Tabel 2. Gambaran Responden berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Prosentase
20-30	20	50%
30-40	10	25%
40 -50	10	25%
Total	40	100%

Sumber: Hasil temuan data pada Kantor Pos Cabang Pare (2023)

### Uji Validitas

Dilihat dari tabel 3 dibawah menunjukkan bahwa tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai  $r_{hitung}$  semua item pernyataan di atas lebih dari  $r_{tabel}$  0,312. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan *valid*.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	N item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komunikasi	X1.1	0,698	0,312	Valid
	X1.2	0,700	0,312	Valid
	X1.3	0,723	0,312	Valid
	X1.4	0,559	0,312	Valid
	X1.5	0,677	0,312	Valid
	X1.6			

		0,625	0,312	Valid
Motivasi	<sup>13</sup> X2.1	0,790	0,312	Valid
	X2.2	0,738	0,312	Valid
	X2.3	0,817	0,312	Valid
	X2.4	0,630	0,312	Valid
Disiplin	<sup>10</sup> X3.1	0,735	0,312	Valid
	X3.2	0,830	0,312	Valid
	X3.3	0,386	0,312	Valid
	X3.4	0,857	0,312	Valid
Produktivitas Kerja	Y1.1	0,479	0,312	Valid
	Y1.2	0,798	0,312	Valid
	Y1.3	0,601	0,312	Valid
	Y1.4	0,713	0,312	Valid
	Y1.5	0,712	0,312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2023

## Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diketahui bahwa seluruh variabel penelitian ini dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih besar dari 0,6

<sup>9</sup>  
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Komunikasi(X1)	0,743	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,728	0,6	Reliabel
Disiplin (X3)	0,827	0,6	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,668	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2023

## Deskripsi Variabel Penelitian

<sup>1</sup>  
Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel mengenai pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel komunikasi ( $X_1$ ) yakni sebagai berikut:

Tanggapan responden mengenai pernyataan indikator pada butir ( $X_{1.1}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju sebanyak 21 orang dengan prosentase 51%.

Tanggapan responden pada butir ( $X_{1.2}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju sebanyak 21 orang dengan prosentase 51%

<sup>1</sup>  
Tanggapan responden mengenai pernyataan indikator pada butir ( $X_{1.3}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang dengan prosentase 51%

Tanggapan responden pada butir ( $X_{1.4}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju sebanyak 26 orang dengan prosentase 56%.

<sup>1</sup>  
Tanggapan responden mengenai pernyataan indikator pada butir ( $X_{1.5}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju sebanyak 21 orang dengan prosentase 51%

Tanggapan responden pada butir ( $X_{1.6}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase

**Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Komunikasi**

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Jumlah
		(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)	Skor
1.	X1.1	0 (0%)	0 (0%)	2 (2%)	21 (51%)	17 (47%)	40 (100%)
2.	X1.2	0 (0%)	0 (0%)	6 (5%)	21 (51%)	13 (43%)	40 (100%)
3.	X1.3	0 (0%)	0 (0%)	4 (4%)	15 (45%)	21 (51%)	40 (100%)
4.	X1.4	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	26 (56%)	14 (44%)	40 (100%)
5.	X1.5	0 (0%)	0 (0%)	5 (5%)	21 (51%)	14 (44%)	40 (100%)
6.	X1.6	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	19 (48%)	21 (51%)	40 (100%)

Sumber: data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel mengenai pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) yakni sebagai berikut:

Tanggapan responden mengenai pernyataan indikator pada butir (X<sub>2.1</sub>) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 20 orang dengan prosentase 50%

Tanggapan responden pada butir (X<sub>2.2</sub>) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju sebanyak 21 orang dengan prosentase 51%

Tanggapan responden mengenai pernyataan indikator pada butir (X<sub>2.3</sub>) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 19 orang dengan prosentase 49%

Tanggapan responden pada butir (X<sub>2.4</sub>) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju sebanyak 22 orang dengan prosentase 52%

**Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Motivasi**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
							Skor
1	X2.1	0 (0%)	0 (1%)	1 (2%)	19 (49%)	20 (50%)	40 (100%)
2	X2.2	0 (0%)	0 (2%)	7 (5%)	21 (51%)	12 (42%)	40 (100%)
3	X2.3	0 (0%)	1 (1%)	2 (2%)	18 (48%)	19 (49%)	40 (100%)
4	X3.4	0	0	0	22	18	40

(0%) (0%) (0%) (52%) (46%) (100%)

1  
Sumber: data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 7 mengenai pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel Disiplin ( $X_3$ ) yakni sebagai berikut:

Tanggapan responden mengenai pernyataan indikator pertama pada butir ( $X_{3.1}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju sebanyak 21 orang dengan prosentase 55%  
Tanggapan responden pada butir ( $X_{3.2}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju sebanyak 25 orang dengan prosentase 55%  
Tanggapan responden mengenai pernyataan indikator pada butir ( $X_{3.3}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju sebanyak 18 orang dengan prosentase 28%  
Tanggapan responden pada butir ( $X_{3.4}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 orang dengan prosentase 52%

Tabel 7.Deskripsi Data Variabel Disiplin

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah Skor
1	X3.1	0 (0%)	1 (1%)	2 (2%)	21 (48%)	16 (46%)	40 (100%)
2	X3.2	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	25 (55%)	13 (23%)	40 (100%)
3	X3.3		1 (1%)	5 (5%)	18 (28%)	16 (26%)	40 (100%)
4	X3.4	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	17 (47%)	22 (52%)	40 (100%)

Sumber: data primer yang telah diolah, 2023

1  
Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 8 mengenai pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel produktivitas kerja (Y) yakni sebagai berikut:

Tanggapan responden mengenai pernyataan indikator pada butir ( $Y_{1.1}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang dengan prosentase 51%  
Tanggapan responden pada butir ( $Y_{1.2}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 20 orang dengan prosentase 50%.  
Tanggapan responden mengenai pernyataan indikator pada butir ( $Y_{1.3}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju sebanyak 18 orang dengan prosentase 48% .  
Tanggapan responden pada butir ( $Y_{1.4}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju sebanyak 18 orang dengan prosentase 48%  
Tanggapan responden mengenai pernyataan indikator pada butir ( $Y_{1.5}$ ) yang paling dominan adalah memberikan tanggapan setuju sebanyak 22 orang dengan prosentase 52%

**Tabel 8.Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah Skor
1	Y1.1	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	18 (48%)	21 (51%)	40 (100%)
2	Y1.2	0 (0%)	2 (2%)	0 (0%)	18 (48%)	20 (50%)	40 (100%)
3	Y1.3	0 (0%)	1 (1%)	4 (4%)	18 (48%)	17 (47%)	40 (100%)
4	Y1.4	0 (0%)	1 (1%)	4 (4%)	18 (48%)	17 (47%)	40 (100%)
5	Y1.5	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	22 (52%)	17 (47%)	40 (100%)

Sumber: data primer yang telah diolah, 2023

#### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normal *probability plots* dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinieritas nilai VIF masing-masing variabel yaitu variable komunikasi sebesar 2,667, motivasi sebesar 1,387 dan disiplin sebesar 2,579. Tiga nilai variabel tersebut mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah homokedastitas dan tidak terjadi heteroskedastitas.

17  
Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,377	1,478		,255	,800		
	Komunikasi	,391	,086	,430	4,528	,000	,375	2,667
	Motivasi	,237	,078	,207	3,020	,005	,721	1,387
	Disiplin	,458	,099	,431	4,610	,000	,388	2,579

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber: Hasil uji SPSS (2023)

5  
Berdasarkan tabel 9, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,377 + 0,391 X_1 + 0,237 X_2 + 0,458 X_3 + e$$

Persamaan regresi pada tabel 4.10 memiliki makna angka sebagai berikut:

Konstanta = 3,377

Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel komunikasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah 3,377

Koefisien  $X_1 = 0,391$

Variabel  $X_1$  komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$  (produktivitas kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,391 satuan, artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_1$  (komunikasi) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (produktivitas kerja) akan naik sebesar 0,391 satuan.

Koefisien  $X_2 = 0,237$

Variabel  $X_2$  motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$  (produktivitas kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,237 satuan, artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_2$  (motivasi) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (produktivitas kerja) akan naik sebesar 0,237.

Koefisien  $X_3 = 0,458$

Variabel  $X_3$  disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$  (produktivitas kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,458, artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_3$  (disiplin) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (produktivitas kerja) akan naik sebesar 0,458.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,937 <sup>a</sup>	,878	,868	,85713	1,827

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil uji SPSS (2023)

3  
Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai *adjusted*  $R^2$  adalah sebesar 0,868. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen komunikasi, motivasi, dan disiplin mampu menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 86,8% dan sisanya 13,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji t (parsial)

		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	3,377	1,478		,255	,800	
	Komunikasi	,391	,086	,430	4,528	,000	,375 2,667
	Motivasi	,237	,078	,207	3,020	,005	,721 1,387
8	Disiplin	,458	,099	,431	4,610	,000	,388 2,579

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber : Hasil uji SPSS (2023)

Tabel 12. Hasil Uji-F (Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,527	3	63,509	86,445	,000 <sup>b</sup>
	Residual	26,448	36	,735		
	Total	216,975	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Komunikasi  
Sumber : Hasil uji SPSS 2023

#### Pembahasan

- Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
Dalam hal ini Komunikasi sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dikarenakan pada kantor pos harus sering berkomunikasi apabila karyawan tidak atau belum memahami kantor pos, sehingga tidak terjadi miss komunikasi. Hasil ini mendukung penelitian dari [7] Pengaruh Komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi karya Bersama smk PGRI 2 Belitung Ogan Komering Ulu Timur.
- Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
Motivasi sangat signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dikarenakan dalam dunia kerja setiap karyawan harus memiliki semangat dalam bekerja, dan dalam perusahaan pasti ada Namanya pegawai teladan dan itu menjadi semangat karyawan [8].
- Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas kerja Karyawan  
Disiplin harus di butuhkan dalam sebuah perusahaan untuk lebih memberi arahan terhadap semua karyawan di perusahaan tersebut untuk lebih memperlancar jalannya sebuah proses pengerjaan bagi setiap karyawan, disiplin harus dibarengi dengan sanksi apabila melanggarnya [16]. Hasil ini mendukung penelitian dari [9] Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV unit usaha pabatu (2019)
- Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pada hasil uji F, variabel Komunikasi, Motivasi dan Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ( Komunikasi, Motivasi, Disiplin) bisa meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan[10].

## KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan agar peneliti dapat mengetahui pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Pos Cabang Pare, maka dapat di Tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Pos Cabang Pare.
2. Adanya pengaruh signifikan parsial antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Pos Cabang Pare.
3. Adanya pengaruh signifikan parsial antara Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Pos Cabang Pare.
4. Adanya pengaruh signifikan secara silmutan antara Komunikasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Secara teoritis penelitian ini saya harapkan dapat menambah wawasan serta menjadi refrensi bagi mahasiswa setelah peneliti ini, dan berharap bisa menambah wawasan bagi mahasiswa terhadap sumber daya manusia terutama tentang komunikasi, motivasi disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, karena komunikasi sangatlah penting bagi setiap karyawan guna untuk bertahan dalam dunia pekerjaan.

Dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam hal sumber daya manusia yang terkait dengan komunikasi, motivasi, disiplin, terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sebaiknya bagi perusahaan lebih ditingkatkan cara komunikasi antar karyawan dengan melakukan seperti liburan Bersama atau melakukan hal positif untuk lebih bisa meningkatkan komunikasi lebih baik. Motivasi : untuk motivasi perusahaan harus lebih melihat atau membuat sebuah keputusan untuk menambah semangat kerja karyawan. Disiplin : Perusahaan dalam hal ini harus lebih tegas dalam mengambil keputusan jika ada karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan. Saya harapkan siapapun dapat mengambil refrensi dari hasil penelitian saya sebagai pedoman atau sebagai alat untuk mempermudah dalam mencari data dengan kajian yang sama. Saya berharap ada upaya untuk membuat bimbingan terhadap mahasiswa yang dilakukan dosen pembimbing satu dan dua bisa berjalan Bersama tanpa ada perbedaan pendapat. Dalam hal ini perusahaan akan selalu mengawasi dalam hal Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Bayangkara, *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. 2015.
- [2] B. Muhammad, "Teori-Teori Manajemen SDM," *Teor. Manaj. Sumber Daya Mns.*, 2018.
- [3] N. H. Tangkilisan, "Manajemen Publik," *PT. Gramedia Widiasarana Indones.*, 2017.
- [4] M. Kadarisman, "Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi," *Manaj. Sumber Daya Mns.*, 2017.
- [5] C. Wijaya, M. Rifa'i, P. A. Armawan, I. W. Suana, Undang-Undang Republik Indonesia, dan S. L. Ratnasari, *Human Capital Sumber Daya Manusia*, vol. 8, no. 8. 2019.
- [6] S. Sinambela, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Astra International Tbk - Tso Kapuk," *J. Penelit. Manaj.*, vol. 1, no. April, 2019.
- [7] M. Mardani, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Karya Bersama Smk PGRI 2 Belitang Ogan Komering Ulu Timur," *J. Aktual*, vol. 18, no. 2, 2021, doi: 10.47232/aktual.v18i2.67.
- [8] Y. Andini, Y. Lubis, dan R. S. Siregar, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu," *J. Agriuma*, vol. 1, no. 2, 2019, doi:

---

10.31289/agr.v1i2.2874.

- [9] A. P. HAFID, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar," *J. Mater. Process. Technol.*, vol. 1, no. 1, 2018.
- [10] Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. 2018.

# Arief

## ORIGINALITY REPORT

**46%**  
SIMILARITY INDEX

**46%**  
INTERNET SOURCES

**20%**  
PUBLICATIONS

**38%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.unpkediri.ac.id">repository.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	14%
2	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet Source	8%
3	<a href="http://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	5%
4	Submitted to UM Surabaya Student Paper	4%
5	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3%
6	<a href="http://simki.unpkediri.ac.id">simki.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://sinta.unud.ac.id">sinta.unud.ac.id</a> Internet Source	2%
8	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	1%

10	journal.unj.ac.id Internet Source	1 %
11	media.neliti.com Internet Source	1 %
12	www.pdf-archive.com Internet Source	1 %
13	www.pekerjadata.com Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
15	docobook.com Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
17	text-id.123dok.com Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On