

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
PT. EVERBRIGHT PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh :

Yunita

NPM. 1901110267

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

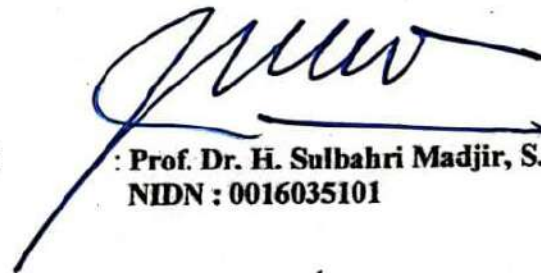
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yunita
Nomor Pokok / NIM : 1901110267
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Karyawan di PT. Everbright Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 23/4/2026 Pembimbing I



: Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E, M.M
NIDN : 0016035101

Tanggal 23/4/2026 Pembimbing II



: Kamariah S.E, M.M
NIDN : 0221075802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401



Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

109 /PS/DFEB/ 26


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

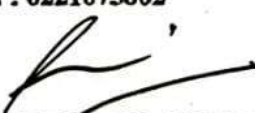
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yunita
Nomor Pokok / NIM : 1901110267
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan
Kompensasi Karyawan di PT. Everbright Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 23-4-2026 Ketua Penguji :  Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E, M.M
NIDN : 0016035101

Tanggal 23-4-2026 Penguji I :  Kamariah S.E, M.M
NIDN : 0221075802


Tanggal 23-4-2026 Penguji II :  Nyayu Khaïrani Putri, S.E, M.Si
NIDN : 0211029501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal

Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal




Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

109 /PS/DFEB/26

Motto :

- " Setiap ujian dalam hidupmu bisa membuatmu pedih atau menjadikanmu orang yang lebih baik."*
- " Sebelum kembali meminta berakhir. Pikirkanlah dengan sematang mungkin. Jangan hanya karena egomu yang labil, berkali-kali merasakan pedih."*
- " "Makin keras suara tawamu, makin terlihat pedih yang kamu rasakan."*

(Yunita)

Kupersembahkan untuk :

- *Allah SWT*
- *Kedua orang tuaku yang tercinta*
- *Saudaraku yang aku cintai*
- *Arinda Puspita yang paling aku Sayangi*
- *Segenap Dosen Tridinanti yang kuhormati*
- *Teman-Teman Manajemen Angkatan 2019*
- *Almamater Kebangganku*


PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yunita
Nomor Pokok : 1901110267
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 25 September 2023

Penulis

(Yunita)



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul "Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi Karyawan di PT. Everbright Palembang ". Penelitian ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan penelitian ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,. S.E, M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Prof.Dr.H.Sulbahri Madjir. S.E..M.M selaku Dosen Pembimbing Utama
5. Ibu Kamariah, SE. MM selaku Dosen Pembimbing Anggota
6. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
7. Jajaran dan staff PT. Everbright Palembang
8. Sebagai ungkapan terimakasih skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya tercinta alm ayahanda usman effendi, ibunda mairo dan saudaraku

arinda puspita yg selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari keras nya dunia yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang doa dan motivasi dengan penuh ke ikhlasan yang tak terhingga kepada saya. terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya.

9. Teman-teman ku saya yang selalu membantu dan menyupport saya Fresty Anggraini, Leni Wahyuni Alifia Nabila dan lain-lain.
10. Untuk diri saya sendiri yunita karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan sehingga tidak pernah menyerah dalam proses penyusunan skripsi ini.

Peneliti memyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila tetdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, 25 September 2023

(Yunita)

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
MOTTO.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	7
Tujuan Penelitian	8
Manfaat Penelitian.....	8
10.1.1 Bagi Peneliti	8
10.1.2 Bagi perusahaan.....	9
10.1.3 Bagi Citivas Akademik	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi	11
2.1.2 Disiplin Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.1.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja	15
2.1.2.3 Tujuan Kedisiplinan Kerja.....	16
2.1.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	17
2.1.3 Motivasi Kerja	18
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	18
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19

2.1.4	Pengertian Kompensasi	20
2.1.4.1	Indikator Kompensasi	21
2.1.4.2	Kriteria Pemberian Kompensasi	22
2.1.5	Konsep Produktivitas Kerja.....	24
2.1.5.1	Pengertian Produktivitas Kerja	24
2.1.5.2	Indikator Produktivitas Kerja dan Dimensi	25
2.2	Penelitian lain yang relavan.....	26
2.3	Kerangka berpikir.....	27
2.4	Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....		30
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.1.1	Tempat Penelitian	30
3.1.2	Waktu Penelitian.....	30
3.2	Sumber dan Teknis Penyajian Data	31
3.2.1	Sumber Data	31
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	32
3.3	Populasi,Sampel dan Sampling.....	32
3.3.1	Populasi Penelitian	32
3.3.2	Sampel Penelitian.....	33
3.3.3	Sampling.....	33
3.4	Rancangan Penelitian	34
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	35
3.5.1	Variabel Penelitian	35
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	35
3.6	Instrumen Penelitian.....	38
3.7	Teknik Analisis	39
3.7.1	Uji Validitas.....	39
3.7.2	Uji Reliabilitas	39
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7.3.1	Uji Normalitas.....	40
3.7.3.2	Uji Multikolinaritas	41
3.7.3.3	Uji Heterokedastisitas	41

3.7.4 Uji Regresi Linear Berganda	42
3.7.5 Analisis Koefisien Korelasi (R)	43
3.7.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.7.7 Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)	45
3.7.7.1 Uji F (Simultan)	45
3.7.7.2 Uji t (Parsial).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	48
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Everbright Palembang	48
4.1.2 Visi dan Misi PT. Everbright Palembang	49
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Everbright Palembang	50
4.1.4 Analisis Hasil Penelitian	54
4.1.5 Definisi Profil Identitas Responden.....	54
4.1.6 Uji Instrumen	57
4.1.7 Uji Asumsi Klasik	61
4.1.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4.1.9 Analisis Korelasi (R)	66
4.1.10 Koefisien Determinasi (R^2)	68
4.2 Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran-saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Produksi <i>Cable Roll</i> PT. Everbright	4
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3.2 Skor Penelitian	39
Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Komunikasi	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Disiplin Kerja	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Motivasi	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Kompensasi	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Produktivitas Kerja	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R ²)	68
Tabel 4.16 Hasil Uji F	69
Tabel 4.17 Hasil Uji t (Parsial)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Everbright Palembang.....	51

ABSTRAK

Yunita, Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi Karyawan di PT. Everbright Palembang (Dibawah bimbingan bapak Prof.Dr.H.Sulbahri Madjir. S.E..M.M dan Ibu Kamariah, SE. MM)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kompensasi secara simultan Terhadap produktivitas kerja pada PT. Everbright Palembang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Dalam penelitian ini sampel sebanyak 51 orang karyawan PT. Everbright Palembang. Dalam menganalisis data penelitian ini digunakan uji regresi linear berganda atau teknik analisis kuantitatif.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh variabel Komunikasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Motivasi (X_3) dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT. Everbright Palembang. Pihak perusahaan terkait supaya dapat lebih meningkatkan Komunikasi dan Disiplin Kerja agar lebih baik lagi dan menjadi contoh positif bagi para karyawan sehingga menambah nilai dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kata kunci : Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Produktivitas

ABSTRACT

Yunita, Influence of communication, work discipline, motivation and employee welfare at PT. Everbright Palembang (Under the guidance of Mr. Prof.Dr.H.Sulbahri Madjir. S.E..M.M and Mrs. Kamariah, SE.MM)

The purpose of this research is to determine the influence of communication, work discipline, work motivation and simultaneous increase in the influence of work productivity at PT. Everbright Palembang. The sampling method used was a purposive sampling technique. In this research, the sample was 51 employees of PT. Everbright Palembang. In analyzing this research data, multiple linear regression tests or quantitative analysis techniques were used.

The results of this research are that there is an influence of the variables Communication (X1), Work Discipline (X2), Motivation (X3) and Compensation on work productivity (Y) at PT. Everbright Palembang. The company concerned can further improve Communication and Work Discipline so that it is even better and becomes a positive example for employees so that it adds value and can increase work productivity.

Keywords: Communication, Work Discipline, Motivation, Compensation, Productivity

RIWAYAT HIDUP

Yunita, Lahir di Palembang pada tanggal 09 Juni 2001 dari Bapak Usman Efendi dan Ibu Mairo. Saya anak terakhir dari lima bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 10 Talang Kelapa, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 41 Palembang dan menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMA Negeri 14 Palembang. Selanjutnya saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Tridianti Palembang pada tahun 2019.

Palembang, 25 September 2023

Penulis

(Yunita)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat tergantung pada faktor manusianya manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja, maka sangat penting memberikan perhatian terhadap keadaan pegawai. Faktor manusia merupakan semua orang yang terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi, baik yang berkedudukan sebagai pemimpin maupun sebagai bawahan. Kedua unsur tersebut harus mampu berkomunikasi secara efektif guna menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Diantaranya faktor Komunikasi, faktor disiplin Kerja, faktor motivasi serta faktor Kompensasi, faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap produktivitas seorang karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kelancaran suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan diantaranya adalah komunikasi.

Menurut Handoko (2002: 32), komunikasi merupakan peralatan (*tools*) manajemen yang dirancang untuk mencapai suatu tujuan dan akan mempengaruhi hasil yang dicapai oleh organisasi.

Fenomena yang sering terjadi pada perusahaan PT. Everbirght terkhususnya bagian bidang marketing adalah seringnya miskomunikasi antara sesama pegawai yang menimbulkan terhambatnya komunikasi di antara mereka, karena hal inilah

saya selaku penulis mengambil variable komunikasi sebagai salah satu variable yang ada dalam penelitian ini, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Handoko (2002:30) Komunikasi merupakan suatu proses untuk mengirimkan dan menerima berita di antara pihak-pihak yang saling berhubungan sehingga diperoleh pemahaman tentang apa yang dimaksud satu sama lain atau dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Komunikasi efektif penting. bagi seorang atasan atau manajer, karena komunikasi memerankan fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Ketika manajer melaksanakan fungsi perencanaan, mereka mengumpulkan informasi: menulis surat, memo dan laporan; dan kemudian bertemu dengan manajer lain untuk menjelaskan rencana tersebut. Ketika manajer mengorganisir, mereka mengumpulkan informasi tentang keadaan dan mengkomunikasikan struktur baru kepada orang lain.

Ketika manajer memimpin, mereka berkomunikasi untuk berbagi visi mengenai organisasinya di masa depan dan memotivasi pegawai untuk membantu mencapainya. Keterampilan berkomunikasi adalah bagian yang mendasar dari setiap aktivitas manajerial. Seorang manajer atau atasan dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen hanya melalui interaksi dan berkomunikasi dengan pihak lain.

Komunikasi yang terjadi di suatu organisasi merupakan suatu proses yang erat kaitannya dengan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas Produktivitas kerja

merupakan salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini karena untuk mewujudkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi diperlukan komunikasi yang lancar dan efektif.

Menurut Ravianto dalam (EdySutrisno, 2015:120) produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produktif, manajemen dan produksi.

Berdasarkan pada pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Banyaknya karyawan yang sering telat datang ke kantor, yang mana jam kerja kantor PT. Everbright adalah jam 07.00-15.00 tetapi karyawan banyak yang datang ke kantor jam 08.00 sehingga menimbulkan banyak pekerjaan yang terbengkalai, yang mana seharusnya pekerjaan itu selesai jam 08.00 tetapi selesainya jam 10.00 sehingga banyaknya jam kerja terbuang. Hal ini lah yang membuat peneliti ingin memasukkan variable Disiplin Kerja sebagai salah satu variable yang ada dalam penelitian ini, untuk mengetahui sebesar apa pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Masalah produktivitas kerja karyawan pada perusahaan telah dijumpai pada beberapa perusahaan, salah satunya PT. Everbright. Perusahaan ini adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi peralatan listrik Indonesia yang terletak di kawasan industri Tangerang. PT. Everbright terdiri dari

beberapa bagian yaitu salah satunya Bagian Marketing atau pemasaran. Pada penelitian skripsi ini, peneliti melakukan observasi data dan melakukan beberapa wawancara terhadap karyawan pada Bagian Marketing atau pemasaran dari observasi data, peneliti mendapatkan informasi bahwa produktivitas kerja menurun dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas kerja melalui jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.

Tabel 1.1
Jumlah Produksi *Cable Roll* PT. Everbright

Karyawan	Standar Perusahaan	Jumlah Produksi	Kategori
1	100	78	Cukup
2	100	83	Baik
3	100	83	Baik
4	100	86	Baik
5	100	85	Baik
6	100	78	Cukup
7	100	77	Cukup
8	100	78	Cukup
9	100	87	Baik
10	100	80	Baik
11	100	82	Baik
12	100	79	Cukup
13	100	79	Cukup
14	100	71	Cukup
15	100	88	Baik

Sumber: Departement of Production PT. Everbright (2023)

Pada table 1.1 Pada tabel diatas, jumlah produksi yang dihasilkan sebagian karyawan mengalami penurunan hingga mencapai angka 71 dengan kategori cukup walaupun tidak mencapai target angka 100 yaitu standar perusahaan dalam satu karyawan. Hal inilah yang dapat menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan. Penurunan ini diduga disebabkan oleh karyawannya itu sendiri yang

mengalami beberapa faktor permasalahan pada PT. Everbright.

Bila kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan produktifitas kerja karyawan akan merosot pula.

Selain kondisi diatas, disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja sebagai suatu keharusan mengikuti aturan pekerjaan, juga mampu mendukung pencapaian produktivitas kerja yang optimal oleh para karyawan Departemen Produksi pada PT. Everbright, karena dalam pelaksanaan disiplin kerja harus senantiasa dipantau dan diawasi. Pantauan dan pengawasan tersebut sangat penting sebab dapat dilihat sejauh mana perkembangan yang terdapat di perusahaan tersebut.

Penegakkan disiplin kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting, sebab dengan disiplin kerja yang tinggi maka peraturan-peraturan yang ditetapkan dapat ditaati. Dengan disiplin kerja yang tinggi terhadap karyawan diharapkan juga setiap pekerjaan dilakukan secara efektif dan seefisien mungkin, maka disiplin kerja pada perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturannya ditaati oleh karyawannya. Apabila karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menegakkan disiplin, maka karyawan dapat meningkatkan produktivitas

kerja yang berimbang pada tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja, dan juga kekuatan yang ada dari dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Karena itu, Orang yang bermotivasi tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk membuat pekerjaannya sesukses mungkin, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Mangkunegara (2012 : 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya

Motivasi juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena dengan adanya faktor-faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas tenaga kerja menurun maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dilihat bahwasannya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian utama dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri.

Salah satunya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada

karyawan serta bagaimana karyawan bisa memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **PENGARUH KOMUNIKASI, DISPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT EVERBRIGHT PALEMBANG.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kompensasi Secara simultan Berpengaruh Terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Everbright Palembang?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja karyawan pada PT. Everbright Palembang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Everbright Palembang?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Everbright Palembang?
5. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Everbright Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Everbright adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kompensasi secara simultan Terhadap produktivitas kerja pada PT. Everbright Palembang.
2. Pengaruh komunikasi secara parsial Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Everbright Palembang.
3. Pengaruh Disiplin Kerja, secara parsial Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Everbright Palembang.
4. Pengaruh Motivasi secara parsial Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Everbright Palembang.
5. Pengaruh kompensasi secara parsial Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Everbright Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah produktivitas kerja karyawan yang memiliki dimensi seperti Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan.

1.4.2 Bagi perusahaan

Memberikan informasi mengenai apakah Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Everbright Palembang.

1.4.3 Bagi Citivas Akademik

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi penelitian lainnya untuk melanjutkan penelitian ini kedalam dimensi yang lebih luas, seperti variable yang telah di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Ahyari, Agus, 2002, *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Cetakan ke 2, Yogyakarta : Liberty.
- Febriyani, D. (2017). *Studi Konflik Peran dan Pengaruhnya terhadap Turnover Intention Pegawai RSUD Waras Wiris Boyolali. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta*
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, Hani, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF, UGM.
- Hartomo dan Amicun Aziz. (2004). *Ilmu Sosial Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Produktivitas kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, cetakan kedua, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nasution. A.I.Z. 2011. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Psikologis terhadap Produktivitas kerja Perawat Dalam Kelengkapan Rekam Medis di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan. Tesis. Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan*
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. (2021). Edisi Kedua Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun*. Jurnal ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1, 13.
- Rivai, Veitzhal., dkk. 2009. *Performance Appraisal-Sistem yang Tepat untuk Menilai Produktivitas kerja dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Edisi II. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2003, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

- Robbins, S., 2006. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, (Edisi ke-10 terjemahan). PT. Gramedia. Jakarta.
- Sekaran, 2006, *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat
- Sukoco, Y. S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Di DinasKependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 7.
- Siagian, T. &. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *1(1)*, 59-70.
- Sidharta, M. (2011). *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Disalah satu Perusahaan Garment Di Cimahi*. Jurnal Universitas Kristen Maranatha
- Yofandi, A. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja, Sress Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru*. *Jom Fekom 4 (1)*, 105-129.
- Winardi. 2009. *Manajemen Produktivitas kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

