

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. REMCO RUBBER PALEMBANG DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

**MUHAMMAD DYU NUZUL RAMADHAN
1901110249**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

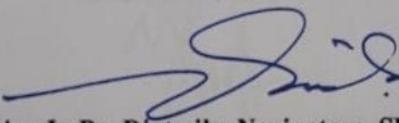
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

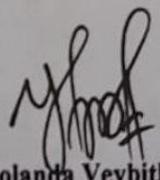
Nama : Muhammad Dyo Nuzul Ramadhan
Nomor Pokok/NIM : 1901110249
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen/Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. REMCO RUBBER
PALEMBANG DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 3/1/23


Pembimbing I : Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal


Pembimbing II : Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si
NIDN. 0220016002

113 / PS / DFE / 23

Mengetahui :

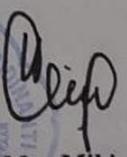
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

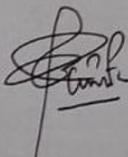
Tanggal

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal




Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

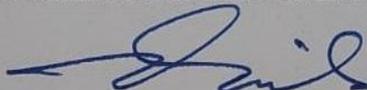

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301

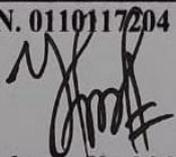
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

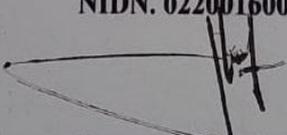
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Dyo Nuzul Ramadhan
Nomor Pokok/NIM : 1901110249
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen/Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. REMCO RUBBER
PALEMBANG DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 3/4/23 Ketua Penguji : 
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal Penguji I : 
Dr. Yolanda Veybitha, SE,M.Si
NIDN. 0220016002

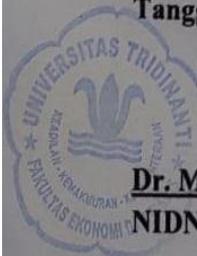
Tanggal Penguji II : 
Herman Efrizal, S.E., M.Si
NIDN. 0202066602

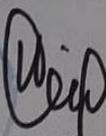
113/PS/DFE/23

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal

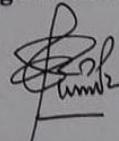




Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN. 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal



Mariyam Zanariah, SE,M.M
NIDN. 0222096301

MOTTO

Jadilah orang yang bermartabat, jujur dan selalu menyampaikan kebenaran

~Umar Bin Khattab~

Perlakukan ibumu seperti Raja maka rejeki mu akan mengalir seperti Raja

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Dyo Nuzul Ramadhan

Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.0249

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, Maret 2023



(Muhammad Dyo Nuzul Ramadhan)

KATA PENGANTAR
Bismillāhirrāmānirrahīm

Alhamdulillahillāhirrabbi'lālamīn, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah kepada hambanya, khususnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Sripsi ini. Sholawat dan salam semoga senantiasa dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para pengikutnya ila yaumul qiyamah. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Palembang dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening" sebagai syarat lulus menempuh pendidikan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini penulis mendapat banyak bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, sehingga penyusunan tugas akhir ini dapat berjalan dengan lancar. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Yeni Asrida selaku ibu sekaligus asset berharga dalam kebahagiaan dunia maupun akhirat.
2. Bapak MGS. Denny (Alm). Selaku pedoman dan motivator yang sangat hebat.
3. Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.Ca.,CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
5. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
6. Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik.

7. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. & Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang selalu memberi motivasi, arahan selama perkuliahan dan memberi petunjuk selama penyusunan skripsi.
8. Kakak, Adik dan seluruh keluarga yang telah memberi doa restu, semangat dan motivasi, sehingga terselesainya studi dan penulisan skripsi ini.
9. Pemilik NPM. 1901110120 yang telah setia menemani dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua amal baik Bapak/Ibu/ Saudara. Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu kritik dan saran sangat penulis harapkan demi perbaikan skripsi ini. Akhirnya penulis harap semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 23 Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	II
DAFTAR TABEL	III
DAFTAR GAMBAR.....	IV
KATA PENGANTAR.....	V
BAB I PENDAHULUAN	VI
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Produktivitas Karyawan	10
2.1.2 Disiplin	20
2.1.3 Komunikasi	28
2.1.4 Motivasi.....	41
2.2 Penelitian Lain yang Relevan.....	46
2.3 Kerangka Berpikir	51
2.4 Hipotesis Penelitian	55
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	57
3.2 Desain Penelitian	57
3.3 Populasi dan Sampel	57
3.4 Sampling	59
3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	59
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	61
3.6.1 Variabel Penelitian	61
3.6.2 Definisi Operasional	61
3.7 Teknik Pengumpulan Data	66

3.8 Instrumen Penelitian.....	67
3.8.1 Uji Validitas	67
3.8.2 Uji Reliabilitas	68
3.9 Teknik Analisis Data.....	69
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	70
3.9.2 Analisis Inferensial	71
3.9.3 Analisa <i>Outer Model</i>	74
3.9.4 Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	76
3.9.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	77
3.10 Hipotesis Statistika.....	79
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data.....	81
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Remco Rubber Palembang	81
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	82
4.2 Deskripsi Data Responden.....	86
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia	87
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	88
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin	88
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi.....	88
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	89
4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Karyawan	89
4.4 Hasil Penelitian.....	89
4.4.1 Analisis PLS (<i>Partial Least Square</i>)	89
4.5 Pembahasan Hasil.....	105
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	109
5.2 Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Produksi dan Realisasi.....	5
Tabel 1.2 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan	6
Tabel 2.1 Jenis Gangguan Komunikasi.....	32
Tabel 2.2 Penelitian Lain yang Relevan	46
Tabel 3.1 Defenisi Oprasional	61
Tabel 3.2 <i>Scoring</i> Untuk Jawaban Kuisisioner	67
Tabel 3.3 Tabel Interpretasi derajat validitas	68
Tabel 3.4 Interpretasi derajat reliabilitas	69
Tabel 3.5 Hipotesis Penelitian	79
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	86
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	87
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	88
Tabel 4.5 <i>Outer Loadings Pls Algorithm 1</i>	91
Tabel 4.6 <i>Path Diagram 2</i>	93
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	95
Tabel 4.8 Nilai <i>Distriminant Validity (Cross Loading)</i>	96
Tabel 4.9 Koefesien <i>Reliabilitas Alpha Cronbach</i>	98
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Reliabilitas</i>	98
Tabel 4.11 Nilai R-Square (R^2).....	99
Tabel 4.12 <i>Direct Effect</i>	100
Tabel 4.13 <i>Indirect Effect</i>	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi	4
Gambar 2.1 Komunikasi Interakti	29
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	55
Gambar 3.1 Hubungan Struktural antara Variabel.....	77
Gambar 4.1 Path Diagram 1	90
Gambar 4.2 Path Diagram 2	92
Gambar 4.3 Hasil Uji T-Statistik antar Variabel	103

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*. (Di bawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*. Dalam penulisan Skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan analisis jalur dan menggunakan aplikasi statistik Smart PLS 3.0. dengan sampel berjumlah 74 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*, dengan persamaan $Y = 0,424X_1 + 0,294X_2 + \varepsilon_1$, dan persamaan $Z = 0,341X_1 + 0,238X_2 + 0,397Y + \varepsilon_2$, terdapat pengaruh Disiplin terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Remco Rubber Palembang ditunjukkan dari nilai Original Sample sebesar 0,424 dengan nilai T-Statistik sebesar $3,395 \geq 1,96$, nilai P-Value adalah $0,001 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi karyawan PT. Remco Rubber Palembang ditunjukkan dari nilai Original Sample sebesar 0,294 dengan nilai T-Statistik sebesar $2,287 \geq 1,96$, nilai P-Value adalah $0,019 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Palembang ditunjukkan dari nilai Original Sample sebesar 0,341 dengan nilai T-Statistik sebesar $2,924 \geq 1,96$, nilai P-Value adalah $0,004 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Remco Rubber Palembang ditunjukkan dari nilai Original Sample sebesar 0,238 dengan nilai T-Statistik sebesar $2,061 \geq 1,96$, nilai P-Value adalah $0,040 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Remco Rubber Palembang ditunjukkan dari nilai Original Sample sebesar 0,397 dengan nilai T-Statistik sebesar $2,637 \geq 1,96$, nilai P-Value adalah $0,009 \leq 0,05$, terdapat pengaruh tidak langsung Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Palembang dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* ditunjukkan dari nilai Original Sample sebesar 0,168 dengan nilai T-Statistik sebesar $2,149 \geq 1,96$, nilai P-Value adalah $0,032 > 0,05$, terdapat pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Palembang dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* ditunjukkan dari nilai

Original Sample sebesar 0,277 dengan nilai T-Statistik sebesar $2,953 \geq 1,96$, nilai P-Value adalah $0,014 > 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin, Komunikasi, Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi, baik barang dan jasa, serta tempat berkumpulnya semua faktor produksi. Perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan motif atau insentif keuntungan.”(Hermanto,2022:39).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang terpenting dalam satu organisasi, hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia menentukan kesuksesan dalam pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia selalu dilakukan oleh setiap organisasi agar memberikan produktivitas karyawan yang tinggi.

Menurut Werther dan davis (1996) dalam Sutrisno (2017:1) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai mana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhdapnya yang akan ,menentukakan kualitas dan kapasitas hidupnya.

Di dalam perusahaan adanya tujuan yang harus dicapai, baik itu tujuan internal maupun eksternal. Produktivitas karyawan menjadi salah satu penentu apakah tujuan

utama perusahaan akan cepat tercapai atau malah sebaliknya dengan target yang telah ditetapkan. Semua yang ada dilingkungan perusahaan harus bisa bekerja sama sehingga kemampuan – kemampuan yang ada pada karyawan dapat berjalan secara optimal.

Menurut Ravianto, (2020:32). Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Singodimerdjo (2020:32.33) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Menurut Anoraga dalam Solehuddin (2022:65) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain : Motivasi, pendidikan, disiplin, keterampilan, sikap kerja, kemampuan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai dan jaminan sosial.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Disiplin kerja adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling. Menurut Hasibuan (2020:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, maka kinerja yang dicapai

akan semakin baik pula. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai warning alarms terhadap karyawan yang sifat dan perilakunya tidak mau berubah. Sehingga seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik.

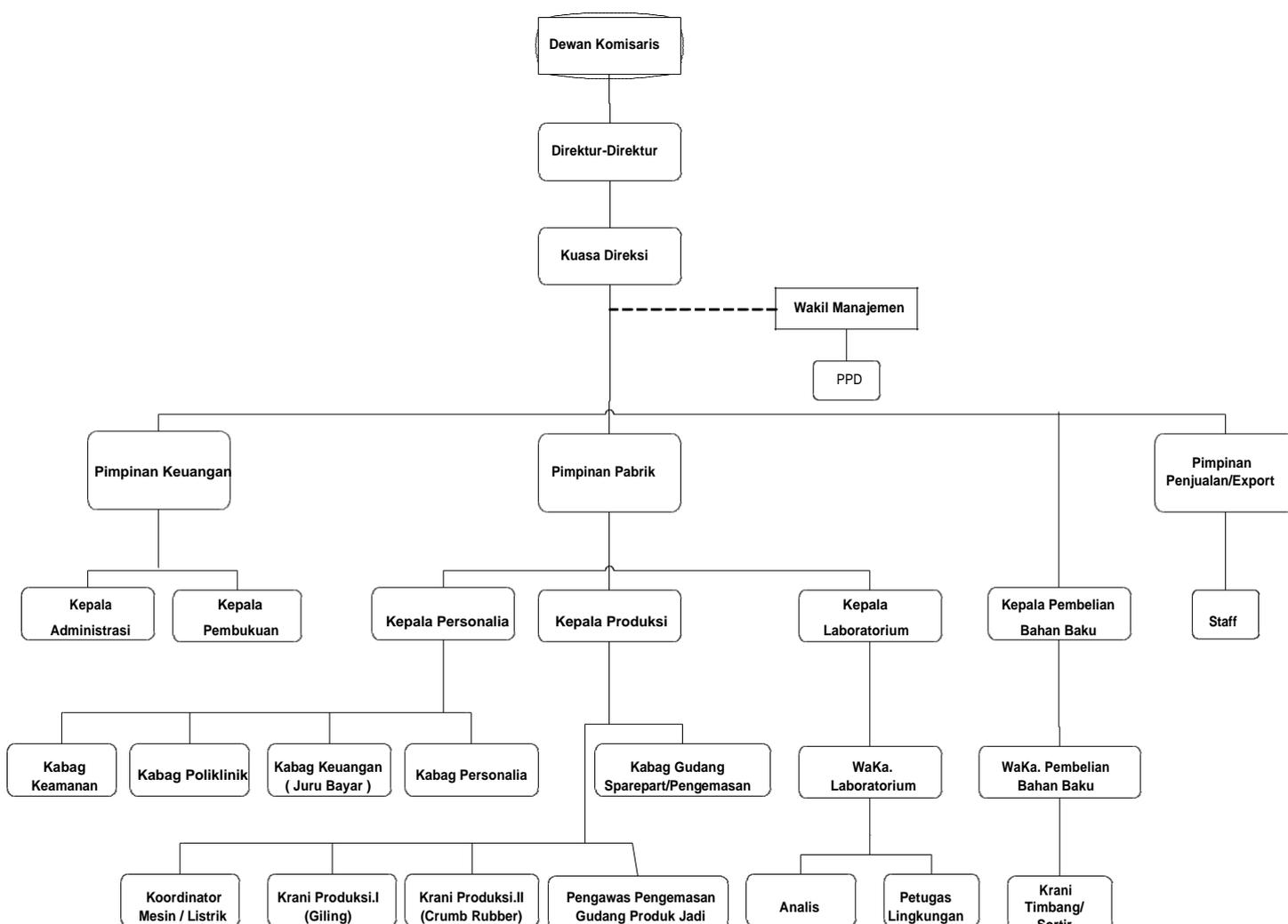
Adanya komunikasi antar atasan dengan bawahan atau sesama pegawai dapat membuat tujuan dari perusahaan menjadi lebih produktif. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media, proses penciptaan arti terhadap gagasan atau ide yang disampaikan, baik sengaja maupun tidak disengaja. (Santoso.2022:30).

Selain disiplin dan komunikasi, motivasi juga memiliki peran dalam produktivitas karyawan. Secara umum, motivasi merupakan suatu dorongan dengan tujuan sebagai penyemangat atau penggerak untuk seseorang sebagai upaya dalam hal yang positif bahkan hingga negatif. Motivasi sebagai suatu proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela. Sebagian besar perilaku dipandang sebagai kegiatan yang dapat dikendalikan orang secara sukarela, dan karena itu dimotivasi. (Gibson.2015:193).

PT. Remco adalah Pabrik Pengolah Crumb Rubber (S I R) yang berlokasi di jalan Ki. Kemas Rindo Rt.20 Kelurahan Ogan Baru, Kecamatan Kertapati, Kotamadya Palembang, Propinsi Sumatera Selatan. Luas lokasi Perusahaan

adalah 35.770m² yang terdiri dari bangunan Pabrik, Gudang, Mesin/Listrik(bengkel), Laboratorium, Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL), Perumahan Karyawan/ Pekerja, dll.Status PT. Remco adalah Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA).

Berikut adalah stuktur organisasi PT. Remco Rubber Palembang :



PT. Remco bergerak dengan memproduksi getah pohon karet yang mentah kemudian diolah menjadi bahan setengah jadi,hampir 100% hasil produksinya di ekspor ke luar negeri terutama ke negara Amerika, Eropa dan Asia.Dalam hal ini

tentu produktivitas karyawan menjadi hal yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya kebutuhan pasar. Hal ini juga harus menjadi motivasi karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja mereka. Namun produktivitas yang dihasilkan karyawan dalam perusahaan ini tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan data target produksi dan realisasi PT. Remco Rubber Palembang dari bulan Agustus 2022 sampai November 2022, sebagai berikut :

Tabel 1.1. Target Produksi dan Realisasi

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Agustus	64.132	62.089	96.81%
September	66.210	64.589	97.55%
Oktober	62.980	59.780	94.91%
November	64.647	59.976	88.13%

Sumber : Departement Produksi PT. Remco Rubber

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kenyataan hasil kerja karyawan masih kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat produksi PT. Remco Rubber Palembang di bulan Agustus 2022 sebesar 96.81% dari target produksi 64.132 ton, bulan september 2022 sebesar 97.55% dari target 66.210 ton, oktober 2022 sebesar 94.91% dari target produksi 62.980 ton dan november 2022 sebesar 88.13% dari target 64.647 ton.

Kenyataan adanya disiplin kerja yang belum optimal dibuktikan dengan adanya data ketidakhadiran karyawan dimana data tersebut masih banyak karyawan yang melakukan kemangkiran dan keterlambatan, dapat ditunjukkan dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.2. Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Remco Rubber Palembang

Bulan	Cuti	Permisi	Sakit	Mangkir
Agustus	0	9	2	9
September	0	6	0	5
Oktober	3	2	6	4
November	5	12	3	8

Dari tabel diatas dapat disimpulkan tingkat absensi karyawan mengalami penurunan pada bulan november yaitu 5 karyawan yang cuti, 12 karyawan izin pada jam kerja dan 8 orang mangkir. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat absensi karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Remco Rubber dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*”

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam perusahaan ini, yaitu :

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi karyawan ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan ?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?

1.3. Tujuan penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mandalam dan memberikan bukti empiri mengenai pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap motivasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin terhadap motivasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap motivasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis :
 - a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
 - b. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di Perguruan Tinggi.
2. Bagi Perusahaan :
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
 - b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.
 - c. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.
3. Bagi Pihak lain :

- a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, Ebin. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Gozali, Imam. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan PLS Edist 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Haryono, Siswoyo. *Metode SEM Amos Lisrel PLS*. Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama, 2016.
- Hasibuan, M.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- Istiqomah, Siti Noer, dan Suhartini. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Siasat Bisnis Level of Significant (0,05)*, 2015: 89-97.
- Kartini, Yuni. *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. Makasar: Guepedia, 2020.
- Kurniawan, Sofyan, Yamin dan Heri. *Generasi Baru Mengelola Data Penelitian dengan PLS Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, Smart PLS dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek, 2011.
- Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Manik, Nur Isadora. "Pengaruh Disiplin, Komunikasi, Kompetensi, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bussan Auto Finance Cabang Medan." *Skirpsi*, 2020: 39-102.
- Novianto, Dwi. *Buku Ajar Teori-Teori Komunikasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Purba, Bonaraja. *ILmu Komunikasi*. Surakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2

