Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]
Vol 1 Nomor 3 November 2021, hal 1-11
ISSN: 2808-66861

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Pantja Surya Perdagangan

Ade Wahyuni

[1]Program Studi Manajemen, [2]Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

adewahyunisinaga@gmail.com

Abstrak

Produktivitas Kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan input yang digunakan dimana seorang karyawan dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dengan waktu yang singkat dan tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sample 74 responden yang merupakan karyawan tetap pada PT. Pantja Surya Perdagangan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Statistical Package for the Social Sciences atau SPSS for windows Versi 16.00. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji-t, uji F,dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan singnifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Serta secara simultan Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Didalam sebuah perusahaan selalu dituntut agar mampu mempertahankan dan mengembangkan daya saing terhadap perusahaan yang sejenis lainnya. Agar dapat mencapai sebuah cita-cita dan tujuan perusahaan pihak manajemen perusahaan dituntut agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya tersebut. Hal ini diakibatkan perkembangan usaha yang kian meningkat mengikuti dari peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia yang menunjukkan adanya persaingan yang semakin meningkat. Produktivitas adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu (Arianty et al., 2016). Dalam memperoleh keuntungan yang maksimal maka perusahaan tersebut memerlukan peningkatan produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi maka kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin dan mampu mengembangkan usaha-usahanya. Sikap dan mental seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya merupakan sebagai tolak ukur dalam tercapainya produktivitas karyawan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam berproduksi dibandingkan input yang digunakan, (Elbadiansyah, 2019). Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat tergantung pada masukan yang dihasilkan oleh karyawan dan satuan keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, (Erliana,2015). Oleh karena itu pimpinan perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu meliputi, komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin kerja, etos kerja yang mendukung keterampilan target, dukungan sumber daya yang digunakan, kebijakan perusahaan yang mampu merangsang pelaksanaan kreativitas dan inovasi, perlakuan yang menyenangkan yang diberikan pimpinan dan rekan kerja, praktek manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja, kesesuaian antara tugas dengan latarbelakang pendidikan, pengalaman, minat, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama,(Yuniarsih & Suwatno, 2011). Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat ditentukan dengan disiplin kerja yang ada didalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan sikap seseorang atau kelompok yang mempunyai kehendak untuk memiliki rasa disiplin saat mengerjakan pekerjaannya dan mengatur waktu datang dan pulang sesuai dengan jam kerja(Busro, 2018). Disiplin kerja ini menjadi perhatian penting bagi pimpinan perusahaan. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik maka kegiatan produktivitas kerja akan berjalan dengan lancar secara efektif dan efisien. Tanpa adanya disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan sangat sulit bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Menurut pendapat lain disiplin kerja juga mempunyai arti sebagai sikap kerelaan seseorang untuk patuh terhadap segala peraturang yang berlaku didalam perusahaan (Sutrisno, 2009). Adapun faktor-faktor disiplin kerja yaitu gaji dan kompensasi yang diterima oleh karyawan, adanya aturan tertulis di dalam perusahaan, adanya sanksi yang diterima karyawan saat melanggar peraturan, dan adanya peranan pimpinan dalam masalah disiplin kerja. Dengan dibentuknya displin kerja ini diharapkan agar karyawan mampu mengatur waktunya untuk masuk dan keluar kantor, dan mampu mengatur karyawan agar dapat meningkatkan tingkat kehadiran didalam kantor dengan demikian produktivitas kerja dapat berjalan dengan semestinya dan mampu meningkatkan hasil kerja yang memuaskan dimana perusahaan memperoleh keuntungan Komunikasi adalah suatu penyampaian energi dari suatu

tempat ke tempat yang lain, seperti dalam sistem saraf ataupun penyampaian gelombang-gelombang suara, (Sutrisno, 2010).

Komunikasi antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan sangatlah penting, karena jika komunikasi tidak ada maka interaksi didalam perusahaan tidak akan ada. Komunikasi juga sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dan memiliki pengaruh besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas komunikasi menggambarkan keberhasilan komunikasi yang dilakukan oleh manusia, disertai dengan penjelasan tentang hambatan-hambatan yang ditemui ketika manusia melakukan komunikasi (Bismala et al., 2020). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi yaitu, tingkat pengetahuan seseorang, pertumbuhan pola fikir manusia dan keterampilan seseorang dalam menguasai suatu bahasa. Faktor pendorong dalam produktivitas kerja karyawan lainnya adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu suatu perusahaan diharapkan agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan dimana lingkungan untuk para karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. lingkungan kerja yang kondusif bisa memberikan perasaan nyaman, tentram dan mampu membuat karyawan bisa bekerja dengan optimal (Sudaryo et al., 2018). Selain itu lingkungan kerja juga memiliki arti segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bisa memberi pengaruh dalam dirinya saat menjalankan pekerjaannya, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2001). Lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yaitu perhatian dan dukungan dari pimpinan, kerjasama yang terjalin didalam peusahaan, dan terjalinnya komunikasi yang baik. PT. Pantja Surya merupakan anak perusahaan dari Kirana Megatara Group yang bergerak dibidang industri pengolahan karet/latex menjadi crumb rubber. Didirikan pada 17 Juli 1965 diperdagangan. Perusahaan ini didirikan bertujuan untuk menangani sebagian hasil karet dari rakyat dan mengolah karet tersebut menjadi Standart Indonesia Rubber (SIR) yang artinya standart kotornya 0,20%. Pada awalnya perusahaan ini bernama THIAMP HAP yang bergerak dibidang pengolahan getah selendang keluar negeri. Kemudia pada tahun 1993 keluar dari anggota ASTRA GROUP dan berubah nama menjadi PT. PANTJA SURYA, dan pada tahun 2010 bergabung dengan TRI PUTRA sampai saat ini. Dari hasil pengamatan awal dan komunikasi yang di lakukan penulis di PT. Pantja Surya Perdagangan, penulis menemukan beberapa fenomena yaitu masih ada sebagian karyawan yang mangkir dan absen saat bekerja yang menandakan disiplin kerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan, adanya kesalahpahaman karyawan dalam menerima masukan yang diberikan pimpinan yang menandakan komunikasi belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan ruang gerak untuk karyawan tidak terlalu luas yang menandakan lingkungan kerja yang masih kurang mendukung yang dapat mengakibatkan tingkat produktivitas kerja karyawan belum optimal.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiono, 2012) mengatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana variabel independen terdiri dari disiplin kerja, komunikasi dan Lingkungan

kerja. Sedangkan untuk variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan.

3. HASIL

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja, 5 pernyataan untuk variabel Komunikasi, 6 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja dan 10 pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 74 karyawan tetap yang ada di PT. Pantja Surya Perdagangan dan kembali kepada penulis adalah 74 responden.

Deskripsi Disiplin Kerja

Tabel 1.
Skor angket variabel Disiplin Kerja

No	Jawaban Responden											
	SangatSetuju		Setuju		KurangSetuju		TidakSetuju		SangatTidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	51.4%	24	32.4%	12	16.2%	0	%	0	0%	74	100%
2	45	60.8%	15	20.3%	7	9.5%	7	9.5%	0	0%	74	100%
3	42	56.8%	20	27%	8	10.8%	4	5.4%	0	0%	74	100%
4	55	74.3%	16	21.6%	3	4%	0	0%	0	0%	74	100%
5	47	63.5%	24	32.4%	3	4.1%	0	0%	0	0%	74	100%
6	53	71.6%	18	24.3%	2	2.7%	1	1.4%	0	0%	74	100%
7	53	71.6%	19	25.7%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
8	45	60.8%	19	25.7%	9	12.2%	1	1.3%	0	0%	74	100%

Sumber : Data Diolah2020

Berdasarkan tabulasi persentase pada variabelDisiplinKerja(X1)dapatdisimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke 4yaitu pernyataan tentang saya selalu mengenakan seragam sesuai dengan ketentuanperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau(74,3%)

Deskripsi Komunikasi

Tabel 2.
Skor angket Variabel Komunikasi

No	JawabanResponden											
	SangatSetuju		Setuju		Kurang Setuju		TidakSetuju		SangatTidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	63.5%	20	27%	4	5.4%	0	0%	0	0%	74	100%
2	55	74.3%	17	23%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
3	53	71.6%	15	20.3%	6	8.1%	0	0%	0	0%	74	100%
4	37	50%	28	37.8%	7	9.5%	2	2.7%	0	0%	74	100%
5	53	71.6%	18	24.3%	2	2.7%	1	1.4%	0	0%	74	100%

Sumber:Data Diolah tahun2020

Berdasarkan tabulasi persentase pada variabel Komunikasi(X2) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke 2 yaitu tentang pernyataan saya memiliki rasa empati kepada rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41orang atau(55,4%).

Deskripsi Lingkungan Kerja

Tabel 3.
Skor angket Variabel Lingkungan Kerja

No	Jawaban Responden											
	SangatSetuju		Setuju		KurangSetuju		TidakSetuju		SangatTidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	75.7%	15	20.3%	2	2.7%	1	1.3%	0	0%	74	100%
2	41	55.4%	23	31%	5	6.8%	5	6.8%	0	0%	74	100%
3	54	73%	14	18.9%	5	6.8%	1	1.3%	0	0%	74	100%
4	45	60.8%	20	27%	5	6.8%	4	5.4%	0	0%	74	100%
5	53	71.6%	18	24.3%	2	2.7%	1	1.4%	0	0%	74	100%
6	48	64.9%	21	28.4%	4	5.4%	1	1.3%	0	0%	74	100%

Sumber:Data Diolah2020

Berdasarkan tabulasi persentase pada variabel Lingkungan Kerja (X3) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke 1yaitu tentang pernyataan pencahayaan yang terang memberikan kemudahan bagi karyawan saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau(75,7%)

Deskripsi Produktivitas Kerja

Tabel 4.
Skor responden variabel Produktivitas Kerja

No	Jawaban Responden											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	66.2 %	16	21.6%	9	12.2 %	0	0%	0	0%	74	100%
2	51	60.8%	21	28.4%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
3	53	56.8%	19	25.7%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
4	57	74.3%	12	16.2%	5	6.8%	0	0%	0	0%	74	100%
5	50	63.5%	22	29.7%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
6	53	71.6%	19	25.7%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
7	55	74.3%	17	23%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
8	45	60.8%	23	31.1%	6	8.1%	0	0%	0	0%	74	100%
9	49	66.2%	16	21.6%	4	5.4%	5	6.8%	0	0%	74	100%
10	32	43.2%	28	37.8%	13	17.6%	1	1.4%	0	0%	74	100%

Sumber:DataDiolahtahun2020

Berdasarkan tabulasi persentase pada variabel produktivitas Kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke 4 yaitu tentang tentang hasil kerja saya selalu meningkat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57orang atau(74,3%)

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh thitung (2.616) > ttabel (1,994),

dengan taraf signifikan 0,011 < 0,05. Nilai 2,616 lebih besar dari 1,994 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Dunggio, 2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fiernaningsih & Herijanto, 2019) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Krebet Baru Malang, yang menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja berupa disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hafid et al., 2018) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar", yang mengatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar, dimana apabila produktivitas karyawan mengalami perubahan, disiplin mempengaruhi nilai produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujiam secara parsial pengaruh antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh thitung (3,737) > ttabel (1,994), dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Nilai 3,737 lebih besar dari 1,994 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Moliddina et al., 2019) mengemukakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap produktivitas kerja karyawannya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oktrima, 2018) yang menyatakan bahawa pengaruh komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas dan menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Moliddina et al., 2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana komunikasi yang dimiliki dapat membantu dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara atasan

dan bawahan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin buruk komunikasi maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujiam secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh thitung (2.039) > ttabel (1,994), dengan taraf signifikan 0,045 < 0,05. Nilai 2,039 lebih besar dari 1,994 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sinaga & Ibrahim, 2016) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segitiga Pelalawan Riau" yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positf dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segitiga Pelalawan Riau. Hal ini juga dikuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hati, 2013), mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh linglungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan di bagian fungsional di Politeknik Negeri Batam. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Suseno & Munir, 2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah kondisi lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesaar 33.860 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,73 dan dengan tingkat signifikan 0.000. karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja diterima. Dan dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.575. sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribuasi disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan adalah 57.5 %. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Arisanthi & Netra, 2013) yang mengemukkan bahwa pengaruh komunikasi, lingkungan kerja intenal dan disiplin kerja terhadap produktivitas memiliki nilai yang positif dan signifikan dan berpengaruh secara simultan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, komunikasi dan

lingkungan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan.

Secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan. Secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan. Secara Simultan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang simultan secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan.

6. REFERENSI

Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resource Management For Management Researth. Deepublish.

Afriani, C. F., & Farida, L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. JOM FISIP: Jurnal Online Mahasiswa FISIP, 3(1), 13–14.

Agustini, F. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Madenatera.

Ahyari, A. (2012). Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi (Edisi Ke I). BPFE.

Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 393–397.

Anoraga, P., & Soegiastuti, J. (2003). Pengantar Bisnis Modern Kajian Dasar Manajemen Perusahaan. PT. Dunia Pustaka Jaya.

Anoraga, P., & Soegiastuti, J. (2003). Pengantar Bisnis Modern Kajian Dasar Manajemen Perusahaan. PT. Dunia Pustaka Jaya.

Arianty, N., & Andira, A. (2021). Pengaruh Brand Image Dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 39-50.

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pedana Publishing.

Arianty, N., & Masyhura, M. (2019, October). Strategi Pemasaran Susu Kedelai Dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan Keluarga. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 257-264).

Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 109–117.

Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Rineka Cipta.

Arisanthi, N. K. D., & Netra, I. G. S. K. (2013). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), 2(11), 1476–1479.

Asriel, Armiati, & L, F. (2016). Manajemen Kantor. Kencana.

Augusty, F. (2014). Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro.

Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib. (2020). Perilaku Organisasi. CV. Simphony Baru.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media.

Chandra, D. S., & Ritonga, P. (2017). Pengaruh Etika Kerja terhadap Kualitas Keerja Perawat dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening: Studi pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 81–85.

Darmadi, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepala Sekolahan "Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi." CV Budi Utama.

Dharma, A. (2003). Manajemen Supervisi (Cetakan ke). Raja Grafindo Persada.

Dunggio, M. (2013). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis,Dan Akuntansi, 1(4), 531– 532.

Effendy, O. U. (2007). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. PT. Remaja Rosdakarya.

Elbadiansyah, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. IRDH

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 51–58.

Erliana, C. I. (2015). Bahan Ajar Analisa Dan Pengukuran Kerja. Fakultas Teknik Universitas Malikussaleh Jurusan Teknik Industri.

Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman. Jurnal Ilmiah Maksitek, 1(1), 149–153.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 20–32.

Fathoni, A. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta.

Fiernaningsih, N., & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Krebet Baru Malang. Jurnal ADBIS: Jurnal Administrasi Dan Bisnis, 13(1), 62–63.

Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset.

Hafid, A. P., Pasigai, M. A., & Rasyid, M. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja KAryawan Pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 2(2), 76–77.

Hati, S. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Politeknik Negeri Batam. Jurnal Perspektif Bisnis, 1(2), 110–111.

Hidayat, R., & Hasanah, U. (2016). Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 4(1), 15– 20.

Hutapea, P., & Nurianna, T. (2008). Kompetensi Komunikasi Plus: Teri,Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Gramedia Pustaka Utama.

Iskandar, D., Arda, M., Yusnandar, W.,& Nasution, S. M. A. (2019). Konsep Dasar Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi (M. B. Lubis (ed.)). Gading Jati.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018, 405–424.

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(2), 181–195.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi. Medan : UMSU Press.

Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS. Medan: Lembaga Penelitian Dan penulisan Ilmiah Aqli.

Julita, J., Arianty, N., & Rambe, M. F. (2021). Entrepeneur Independence Model in Improving Entrepeneur's Performance in Lubuk Pakam District. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, *2*(2), 133-142.

Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(01), 62–69.

Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. JUrnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(1), 124–127

Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 367–371.

Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.

Masyhura, M. D., & Arianty, N. (2019, October). Pemanfaatan Pekarangan dalam Usaha Budidaya Sayuran Secara Hidroponik. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 182-186).

Masyhura, M. D., & Arianty, N. (2019, October). Pemanfaatan Pekarangan dalam Usaha Budidaya Sayuran Secara Hidroponik. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 182-186).

Moliddina, P., Hasan, L., & Yanti, B. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang. Jurnal Menara Ekonomi, 5(2), 1–84.

Muhammad, A. (2011). Komunikasi Organisasi. PT. Bumi Aksara.

Mulianto, S., Ruddy, C., & Widjajakusuma, M. K. (2006). Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah. PT. Elex Media Komputindo.

Nitisemito, A. S. (2001). Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia.

Oktrima, B. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Bintang Pratama Promosindo. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(4), 10–11.

Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 3(2), 1–5.

Panuju, R. (2018). Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi. Kencana.

Pohan, M., Sari, M., Munasib, A., & Radiman, R. (2020). Determinan Struktur Modal dan Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *21*(2), 105-122.

Radiman, R., & Athifah, T. (2021). Pengaruh Debt To Equity Ratio dan Return On Asset Terhadap Price Book Value Dengan Kepemilikan Manajerial Sebagai Variabel Moderasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 23-38.

Rahman, R. (2017). Ilmu administrasi. Sah Media.

Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 120–127.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad ke-21. Erlangga.

Sedarmayanti. (2012). Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya. PT. Rafika Aditam.

Sedarmayanti, S. (2003). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Ilham Jaya.

Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segitiga Pelalawan Riau. Jurnal JOM FISIP: Jurnal Online Mahasiswa FISIP, 3(2), 1–11.

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.

Sinungan, M. (2005). Produktivitas.

Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas.

Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *22*(1), 17-34.

Soputan, G. J. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pelayanan Pemerintah Kota Manado. Jurnal Mimbar, 29(1), 98–100.

Sudaryo, Aribowo, & Sofiati. (2018). Sumber Daya Manusia. ANDI.

Sugiono, S. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.

Sugiyono, S. (2010). Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta.

Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Garaha Ilmu.

Sunyoto, D. (2013). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Center for Academic Publishing Service. BumiAkasa.

Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2010). Budaya Organisasi. Kencana Prenada Media Group.

Suseno, V. S., & Munir, M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan (Studi Kasus Pada PT. Gudang Garam Tbk.). Jurnal Cendekia, 11(2), 65–66.

Swastha, B. (2002). Manajemen Pemasaran (Kedua). Liberty.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(01), 29–36.

Wahyudi, D. (2017). Manajemen Konflik Dan Stress Dalam Organisasi. Alfabeta.

Wahyuni, S. F. (2018). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 109-117.

Wahyuni, S. F., & Arwana, I. (2020). Model Determinan Return on Asset dan Firm Value pada Perusahaan Food and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 195-212.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.