

The Effect Of Communication And Work Discipline On The Work Productivity Of Employees In Production At PDAM Tirta Galuh, Ciamis District

Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis

Renaldy Anamal Nugraha¹⁾; Barin Barlian²⁾; Nita Fauziah Oktaviani³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya
Email: ¹⁾ renaldyanamal@gmail.com; ²⁾ barinbarlian@unper.ac.id; ³⁾ nitafauziah@unper.ac.id;

ARTICLE HISTORY

Received [28 Agustus 2023]
Revised [28 September 2023]
Accepted [30 September 2023]

KEYWORDS

Communication, Work
Discipline, Work
Productivity

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis gambaran komunikasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis. Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis. Penelitian ini termasuk penelitian *kuantitatif* dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data sampai penafsiran terhadap data dengan pengujian statistik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan metode survey. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi termasuk kategori sangat baik, Disiplin Kerja termasuk kategori baik, dan Produktivitas Kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis termasuk kategori baik. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the description of communication, work discipline and work productivity of production employees at PDAM Tirta Galuh, Ciamis Regency. The effect of communication and work discipline simultaneously on the work productivity of production employees at PDAM Tirta Galuh, Ciamis Regency. The effect of partial communication on the work productivity of production employees at PDAM Tirta Galuh, Ciamis Regency. The effect of work discipline partially on the work productivity of production employees at PDAM Tirta Galuh, Ciamis Regency. This research includes quantitative research in the sense that in this study it uses numbers, starting from data collection to interpreting data with statistical tests. The data collection technique used was a survey method. The data analysis technique used was descriptive statistical analysis and multiple linear regression tests. The results showed that communication was included in the very good category, Work Discipline was included in the good category, and Work Productivity for PDAM Tirta Galuh Ciamis employees was included in the good category. There was a significant effect simultaneously of Communication and Work Discipline on Work Productivity for PDAM Tirta Galuh Ciamis employees. There was a significant influence partially Communication on Work Productivity to employees of PDAM Tirta Galuh Ciamis. There is a partial significant effect of Work Discipline on Work Productivity for PDAM Tirta Galuh Ciamis employees.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis pada saat ini menuntut perusahaan mampu mengatur bagaimana cara bertahan pada lingkungan yang terus berubah. Bila perusahaan mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, tenaga kerja tentunya akan memiliki produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi (Abdullah, 2019).

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahterannya (Sulaeman, 2014:92). Hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya komunikasi dan disiplin kerja.

Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Selain komunikasi, disiplin kerja dalam perusahaan termasuk salah satu yang penting untuk diperhatikan karena disiplin kerja memiliki peran penting dalam membangun kinerja seseorang lebih maksimal (Mulyana, 2015:11).

PDAM Kantor Cabang Sindangkasih Kabupaten Ciamis adalah sebuah perusahaan daerah yang bergerak dalam bidang penyediaan air bersih untuk warga masyarakat Ciamis. Dari hasil wawancara di PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis, telah ditemukan permasalahan bahwa produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut mengalami penurunan dan masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Produktivitas kerja di PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis dinilai berdasarkan penilaian hasil kerja yang dicapai karyawan setiap 1 (satu) tahun yang disetujui oleh direktur. Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan dari data produksi, menunjukkan bahwa produktivitas kerja PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1. Data Produksi PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2022

No.	Produksi		
	Tahun	Target Produksi (m ³)	Realisasi (m ³)
1	2019	60.000	55.600
2	2020	60.000	59.000
3	2021	60.000	54.400

Sumber: Data Produksi PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis

Berdasarkan Tabel 1. menjelaskan tentang pencapaian bagian produksi pada 3 tahun terakhir. Produksi dalam satuan kubik yang dihasilkan mesin pengolahan air. Dapat dilihat bahwa tingkat realisasi/target mengalami penurunan pada tahun 2019 pencapaian hanya 55.600 kubik, tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi 59.000 tetapi belum mencapai target, begitupula tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 54.400 sehingga tidak tercapai target dari produksi yang ditetapkan sejumlah 60.000 kubik.

Dari hasil wawancara pada tanggal 08 Juni 2023 dengan karyawan diperoleh informasi penyebab penurunan produktivitas kerja di PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis karena kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Lemahnya komunikasi ini menyebabkan beberapa karyawan merasa tidak nyaman karena kakunya komunikasi dengan atasan. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan ini menyebabkan pimpinan kurang memperhatikan karyawannya sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Selain itu, perusahaan sendiri belum mengusahakan agar terjalin komunikasi yang baik antar bagian perusahaan.

Begitu pula halnya dengan disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis masih rendah. Pimpinan sering menetapkan disiplin kerja kepada setiap pegawainya, namun dalam penerapan disiplin tersebut masih ditemui masalah seperti pegawai kurang memiliki tanggung jawab dengan penuh karena banyak pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka dalam artian ketika pimpinan tidak berada ditempat, maka kebanyakan pegawai menghabiskan waktunya untuk bercerita dan bercanda. Dan ada beberapa pegawai yang datang terlambat, ini sangat mempengaruhi kurang lancarnya operasional dalam perusahaan.

Selain komunikasi kerja, adapula disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja Dapat dilihat dari data keterlambatan masuk karyawan bagian produksi. Berikut data keterlambatan masuk kerja karyawan bagian produksi PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis periode tahun 2019-2021;

Tabel 2. Data Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan Bagian Produksi PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat Masuk Kerja	
		Jumlah	%
2019,	62	38	58,5
2020,	62	29	43,9
2021,	62	32	48,7

Sumber: PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis

Berdasarkan Tabel 2. bahwa perilaku disiplin kerja karyawan belum maksimal, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan yaitu jam 07.00 WIB dan istirahat dari jam 12.00 WIB sampai jam 13.00 WIB namun masih ada karyawan yang melebihi waktu istirahat dari yang ditentukan. terlihat keterlambatan masuk kerja yang cukup signifikan pada tahun 2019 mengalami kenaikan keterlambatan sebanyak 38 orang atau sebesar 58,5 % dan pada tahun 2020 mengalami

penurunan sebanyak 29 orang atau sebesar 43,9% dan pada tahun 2021 meningkat lagi menjadi 32 orang atau sebesar 48,7 %.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:9) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016:88) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:100) Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, sesuatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif kausalitas pendekatan survey. Objek penelitian ini adalah Komunikasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja. Populasi dari penelitian ini sebanyak 62 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dimana apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Pengujian Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X ₁ -1	0,613	0,250	Valid
X ₁ -2	0,839	0,250	Valid
X ₁ -3	0,717	0,250	Valid
X ₁ -4	0,506	0,250	Valid
X ₁ -5	0,866	0,250	Valid
X ₁ -6	0,453	0,250	Valid
X ₁ -7	0,717	0,250	Valid
X ₁ -8	0,505	0,250	Valid
X ₁ -9	0,866	0,250	Valid
X ₁ -10	0,396	0,250	Valid

Sumber : Olah Data

Berdasarkan tabel 3. diperoleh hasil uji validitas mengenai variabel komunikasi menunjukkan bahwa r hitung > r Tabel. Sehingga uji validitas pada komunikasi terpenuhi.

Tabel 4. Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X ₂ -1	0,698	0,250	Valid
X ₂ -2	0,684	0,250	Valid
X ₂ -3	0,620	0,250	Valid
X ₂ -4	0,668	0,250	Valid
X ₂ -5	0,858	0,250	Valid
X ₂ -6	0,733	0,250	Valid
X ₂ -7	0,673	0,250	Valid
X ₂ -8	0,620	0,250	Valid

X ₂ -9	0,858	0,250	Valid
X ₂ -10	0,733	0,250	Valid
X ₂ -11	0,673	0,250	Valid
X ₂ -12	0,673	0,250	Valid
X ₂ -13	0,620	0,250	Valid
X ₂ -14	0,655	0,250	Valid
X ₂ -15	0,858	0,250	Valid
X ₂ -16	0,733	0,250	Valid

Sumber : Olah Data

Berdasarkan tabel 4. diperoleh hasil uji validitas mengenai variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa r hitung > r Tabel. Sehingga uji validitas pada disiplin kerja terpenuhi.

Tabel 5. Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja Kerja (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y-1	0,854	0,250	Valid
Y-2	0,535	0,250	Valid
Y-3	0,358	0,250	Valid
Y-4	0,358	0,250	Valid
Y-5	0,789	0,250	Valid
Y-6	0,604	0,250	Valid
Y-7	0,789	0,250	Valid
Y-8	0,604	0,250	Valid
Y-9	0,789	0,250	Valid
Y-10	0,833	0,250	Valid
Y-11	0,538	0,250	Valid
Y-12	0,349	0,250	Valid

Sumber : Olah Data

Berdasarkan tabel 5, diperoleh hasil uji validitas mengenai variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa r hitung > r Tabel. Sehingga uji validitas pada produktivitas kerja terpenuhi

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	alpha cronbach's	Nilai Kriteria	Keterangan
X ₁	0,858	0,70	Valid
X ₂	0,929	0,70	Valid
Y	0,869	0,70	Valid

Sumber : Olah Data

Selanjutnya dari hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 21 menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* > 0,7. Sehingga uji reliabilitas pada komunikasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja terpenuhi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Dari output yang didapat dari hasil pengolahan SPSS versi 21 yang terlampir pada output *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dimana nilai sign > (α) 0,05. Juga pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* terlihat data menyebar di garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kedua hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik normalitas, atau dapat dianggap berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengolahan SPSS versi 21 pada Tabel *tolerance* menunjukkan bahwa Komunikasi 0,441 > 0,10 dan Disiplin 0,441 > 0,10. Selain itu pada kolom VIF Komunikasi 2,269 < 10 dan Disiplin 2,269 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan disiplin tidak terjadi multikolinieritas sehingga uji multikolinieritas terpenuhi. Artinya variabel komunikasi dan disiplin yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas atau dapat dipercaya dan objektif.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel output "*Coefficients*", Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel komunikasi adalah 0,601. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel disiplin kerja adalah 0,080. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Artinya variabel komunikasi dan disiplin yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Dari hasil pengujian SPSS versi 21 pada kolom *Durbin-Watson* terdapat nilai sebesar 1,451 dalam artian lain angka D-W berada diantara -2 sampai +2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi, maka uji autokorelasi terpenuhi Artinya variabel komunikasi dan disiplin yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah autokorelasi.

Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Galuh Ciamis

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan program SPSS versi 21 dari Tabel output SPSS pada Tabel *coefficients*, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1,401 + 0,642X_1 + 0,389X_2 + e$$

Hasil persamaan analisis linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Constanta diketahui -1,401 artinya jika komunikasi dan disiplin kerja bernilai nol (0), maka produktivitas kerja akan sebesar -1,401. Nilai konstanta yang negatif ini tidak menjadi masalah sepanjang X_1 dan X_2 tidak mungkin sama dengan 0, sehingga nilai konstanta yang negatif bukan menjadi alasan untuk menyimpulkan bahwa persamaannya salah (Rietveld dan Sunaryanto dalam AndiWijayanto, 2023). Seperti hasil penelitian dari Feby (2022) yang menunjukkan nilai konstanta negatif dan semua variabel X nya positif.
2. Nilai koefisien regresi komunikasi didapatkan sebesar 0,642 artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dimana jika komunikasi naik 1 satuan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,642 satuan dan sebaliknya jika komunikasi turun 1 satuan maka produktivitas kerja akan turun sebesar 0,642 satuan, hal ini dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja didapatkan sebesar 0,389 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dimana jika disiplin kerja naik 1 satuan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,389 satuan dan sebaliknya jika disiplin kerja turun 1 satuan maka produktivitas kerja akan turun sebesar 0,389 satuan, hal ini dengan asumsi variabel komunikasi tetap.

Sedangkan nilai koefisien korelasi (r) dari hasil perhitungan pada Tabel *model summary* diperoleh nilai sebesar 0,960 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat komunikasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis, dapat menggunakan koefisien determinasi (*square / r^2*) atau menggunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$. Untuk lebih lanjut dapat dilihat dari output SPSS pada Tabel *model summary* (lampiran 5 halaman 120). Dari Tabel *model summary* diperoleh angka *R square* sebesar 0,921. *R square* dapat juga disebut koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar *R square* maka akan berpengaruh pada *Produktivitas Kerja* pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis. Dari perhitungan didapat *R square* 0,921 atau 92,1%, hal ini berarti Komunikasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap *Produktivitas Kerja* pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis. Semakin bagus Komunikasi dan Disiplin Kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis maka *Produktivitas Kerja* cenderung meningkat. Sedangkan sisanya yaitu $100\% - 92,1\% = 7,90\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ciri pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap *Produktivitas Kerja* pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis secara simultan dilakukan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 pada Tabel ANOVA diketahui sig (0,000) < alpha (α) (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan ternyata sig (0,000) < 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis *alternative* (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis *alternative* (H_a) menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan artinya komunikasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis. Sehingga jika Komunikasi dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka *Produktivitas Kerja* akan naik, dan sebaliknya jika Komunikasi dan Disiplin Kerja mengalami penurunan maka *Produktivitas Kerja* akan turun.

Berdasarkan nilai pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap *Produktivitas Kerja*, diketahui bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap *Produktivitas Kerja* pada

karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis. Hal ini disebabkan karyawan lebih membutuhkan Disiplin Kerja dari pada Komunikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinanda (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja. Selanjutnya penelitian dari Rifurrahman (2021) yang menyatakan komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Begitupula hasil penelitian dari Nindy (2019) bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya apabila komunikasi dan disiplin kerja tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Komunikasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* diperoleh nilai koefisien korelasi antara Komunikasi (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,768 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara Komunikasi (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Komunikasi (X_1) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y). Maka besar pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 58,98% [$K_d = (0,768)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients*. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai sig ($0,000 \leq \alpha$) ($0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Komunikasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) sehingga komunikasi memiliki pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis. Artinya komunikasi sangat membantu tercapainya produktivitas kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis. Penyebab komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis yaitu karena komunikasi yang dilakukan antar karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fascho (2019), Adirio (2022) dan Rifurrahman (2021) diperoleh hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitupula hasil penelitian dari Nindy (2019) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan komunikasi karyawan sehingga dapat dicapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* diperoleh nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,776 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Disiplin Kerja (X_2) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y). Maka besar pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 60,22% [$K_d = (0,776)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients*. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai sig ($0,000 \leq \alpha$) ($0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis. Artinya Disiplin Kerja sangat membantu tercapainya Produktivitas Kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis. Penyebab disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis yaitu karena disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fascho Japanis Permatasari (2019), Adirio (2022) dan Rifurrahman (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitupula hasil penelitian dari Nindy (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga dapat dicapai produktivitas kerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi termasuk kategori sangat baik, Disiplin Kerja termasuk kategori baik, dan Produktivitas Kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis termasuk kategori baik.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PDAM Tirta Galuh Ciamis.

Saran

1. Berdasarkan skor terendah pada indikator Komunikasi yaitu mengenai pernyataan bahwa “Saya mampu menjelaskan pesan yang disampaikan atasan kepada rekan kerja” dengan skor 157. Sehingga PDAM Tirta Galuh Ciamis penting untuk menerapkan komunikasi yang efektif antar karyawan dengan cara kejelasan pesan atau perintah dari atasan kepada bawahannya.
2. Berdasarkan skor terendah pada indikator Disiplin Kerja yaitu mengenai pernyataan bahwa “Saya merasa bekerja di perusahaan ini dapat mencukupi kebutuhan keluarga dan saya merasa sanksi hukum di perusahaan ini sudah memadai serta pernyataan saya merasakan kepedulian yang tinggi dari atasan” dengan skor 237. Pentingnya PDAM Tirta Galuh Ciamis meningkatkan kualitas PDAM dengan cara penggunaan sistem penggajian yang baik dan penerapan sistem sanksi yang adil sehingga karyawan merasa yakin bahwa PDAM Tirta Galuh Ciamis lebih baik dibandingkan PDAM lain.
3. Berdasarkan skor terendah pada indikator Produktivitas Kerja yaitu mengenai pernyataan bahwa “Saya selalu siap segera apabila dibutuhkan berhubungan masalah pekerjaan” dengan skor 235. PDAM Tirta Galuh Ciamis disarankan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan melalui bimbingan karyawan dan mensosialisasikan peraturan yang berlaku pada perusahaan secara berkelanjutan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan faktor lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi usaha sejenis maupun lainnya.
5. Pengaruh yang paling besar terhadap Produktivitas Kerja pada PDAM Tirta Galuh Ciamis yaitu Komunikasi, sehingga PDAM Tirta Galuh Ciamis disarankan meningkatkan Komunikasi Kerja karyawan sehingga Produktivitas Kerja ikut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adirio M. Muhammad. 2022. Penempatan, Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang KOTA MANADO *Jurnal EMBA* Vol. 10 No1. Januari 2022, Hal.735-744.
- Afandi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arina Fransiska. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah* Volume 5 Nomor 1, Januari-Juni 2022, p. 60-67 p- ISSN : 2086-1265 e-ISSN : 2685-8487
- Arisqa Amanda. 2015. Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi E – ISSN : 2986-0296*.
- Baron. 2016. *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Volume 51*.
- Blocher, et al, 2017, *Manajemen Biaya Penekanan Strategis, Edisi Ketiga*, Jakarta: Salemba Empat.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Cultip, Scoot M. 2014. *Effective Public Relations, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Dinanda. 2023. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Bangun Mulia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1 No. 3 ISSN: 2830-7690.
- Hardjana. 2016. *Ilmu Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Harjono. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS.
- Ittoki Josua Pakpahan. 2020. Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)* Vol. 7 , No. 2,
- Khasanah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kahasa Ndruru. 2013. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal GLOBAL MANAJEMEN*, Vol. 11, No. 2
- Kussriyanto, Bambang. 2013. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, PT Pustaka Binaman, Pressindo.
- Malhotra, Naresh K. 2016. *Basic Marketing Research Integration of Social Media* (4th ed.). Boston: Pearson
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya
- Muhidin. 2018. *Manajemen Kearsipan*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Mulyana, Deddy. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Nindy Ellese Ekawati. 2020. Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Btn Cabang Surakarta. *Jurnal Edunomika – Vol. 04, No. 01*.
- Ravianto, J. 2014. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara
- Retno Japanis Permatasari. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *JENIUS*. Vol. 2, No. 3
- Rifurrahman, Fascho A. 2021. Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Nobel*. Volume 2 Nomor 3. E - ISSN : 2723 – 4983.
- Sanusi. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba empat
- Siagian, Sondang P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinungan, Mudharsayh. 2015. *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sipahutar. 2019. Pengaruh Kepuasan Dan Kemampuan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Stie Al Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah). *Jurnal Warta* Edisi: 55 Januari 2018 | SSN: 1829 – 7463.
- Sudarmanto. 2015. *Manajemen*, Jakarta: STIE Putra Bangsa.
- Sulaeman. 2014. *Perilaku Konsumen*, Yogyakarta: CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Suliyanto. 2017. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: SMMAS
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Pandji Anoraga. 2017. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Payaman J. Simanjuntak. 2014. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Pongton. 2019. Communication Satisfaction, Employee Engagement, Job Satisfaction, And Job Performance In Higher Education Institutions. *Abac Journal*, Volume 39 No. 3 July-September 2019. Halaman 93.
- Yuniasih, Tjutju dan Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.