



Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Usaha Dagang Sumber Agung)

Ferdy Firdyanto^{1*}, Imam Baidlowi², Agoes Hadi Poernomo³

¹⁻³ Universitas Islam Majapahit, Indonesia

E-mail: ferdyfirdyanto@gmail.com*

Abstract, This study aims to analyze the influence of interpersonal communication and work discipline on employee productivity at UD Sumber Agung trading business. This type of research is quantitative. The population studied was all employees of UD Sumber Agung, totaling 51 employees. The sampling technique used saturated, which means that all members were sampled. Data collection was carried out by distributing questionnaires, and then analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS version 25 program. The hypothesis testing used was the partial significance test (t test) and the simultaneous significance test (f test). The results of the study concluded that: (1) interpersonal communication has a significant negative effect on employee productivity at UD Sumber Agung. (2) Work discipline has a significant negative influence on the productivity of UD Sumber Agung employees. And (3) interpersonal communication and work discipline together have a significant influence on the productivity of UD Sumber Agung employees.

Keywords: interpersonal communication, work discipline, employee productivity.

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di usaha dagang UD Sumber Agung Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah semua karyawan UD Sumber Agung yang berjumlah 51 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang artinya semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, dan selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan parsial (uji t) dan uji signifikan simultan (uji f). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1) komunikasi interpersonal memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Sumber Agung. (2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Sumber Agung. Dan (3) secara bersama-sama komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Sumber Agung

Kata kunci : komunikasi interpersonal, disiplin kerja, produktivitas karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber daya utama untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dengan karakteristik tertentu mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga Perusahaan mengharapkan pekerjaannya bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi diperlukan untuk mencapai proses yang diharapkan Perusahaan agar dapat menyelesaikan tugas – tugas dengan baik.

Perusahaan memerlukan komunikasi yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Komunikasi interpersonal yang baik memiliki sifat dialogis dimana dari adanya keterbukaan diri mampu memunculkan feedback dan pemahaman satu dengan lainnya.

Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas Perusahaan, karena hubungan komunikasi yang kurang baik dapat membuat masalah yang dapat merugikan Perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pimpinan atau dengan rekan kerja. Komunikasi ada 2 bagian yaitu komunikasi secara verbal dan non verbal disiplin kerja sangat penting dalam suatu Perusahaan atau organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik maka Perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan dengan program kerja yang dilakukan.

Produktivitas karyawan adalah perbandingan terbalik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas karyawan merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas pekerjaan yang diberikan. Ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan dapat menghasilkan *output* yang berkualitas dalam batas waktu dan sumber daya yang tersedia. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat menghasilkan lebih banyak atau mencapai tujuan yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu.

Dalam praktik di sebuah industri atau perusahaan komunikasi kerap memiliki suatu permasalahan seperti kurangnya informasi. Karyawan mungkin tidak mendapatkan informasi yang cukup tentang tujuan perusahaan, perubahan kebijakan, atau prosedur baru. Permasalahan yang mengenai komunikasi di sebuah industri maupun perusahaan bisa diatasi seperti meningkatkan transparansi, menyediakan informasi yang jelas dan teratur kepada semua karyawan tentang tujuan, kebijakan dan perubahan penting. Meningkatkan umpan balik, menciptakan sistem umpan balik yang terbuka di mana karyawan merasa nyaman memberikan dan menerima feedback.. mendorong budaya terbuka, membangun budaya di mana komunikasi terbuka dan jujur dihargai dan didorong, serta komunikasi yang efektif. Dengan mengatasi suatu permasalahan yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan komunikasi bisa meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sering terjadi yaitu ketidakhadiran karyawan. Aspek yang menggambarkan permasalahan tersebut yaitu Frekuensi Tinggi, Karyawan sering kali tidak hadir tanpa pemberitahuan yang memadai atau alasan yang jelas. Ketidakhadiran yang sering dapat menyebabkan gangguan dalam workflow dan memaksa rekan kerja untuk menutupi kekurangan yang ditinggalkan, yang bisa mengakibatkan beban kerja yang tidak adil dan stres. Absensi Tidak Terencana karyawan yang tidak hadir tanpa perencanaan atau tanpa pemberitahuan sebelumnya membuat manajemen sulit untuk merencanakan dan mengatur sumber daya manusia dengan efektif. Ini dapat menyebabkan kekacauan dalam jadwal kerja, terutama dalam posisi yang memerlukan

kehadiran secara konsisten. Pengaruh Terhadap Tim ketidakhadiran yang tinggi dapat mempengaruhi moral tim dan menyebabkan ketidakpuasan di antara rekan kerja yang harus menangani pekerjaan tambahan. Ini bisa menyebabkan konflik internal, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif pada kolaborasi. Produktivitas yang menurun ketidakhadiran yang sering kali menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Proyek mungkin terhambat, dan output perusahaan bisa menurun karena ketidakmampuan untuk memenuhi tenggat waktu atau target yang ditetapkan. peningkatan biaya ketika karyawan tidak hadir, perusahaan mungkin perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk pekerja sementara atau lembur bagi karyawan yang ada, yang bisa meningkatkan biaya operasional dan mempengaruhi profitabilitas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada semua individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dan menyumbangkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan tenaga mereka untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Ini mencakup segala hal mulai dari perekrutan dan pelatihan karyawan hingga manajemen kinerja, pengembangan karier, kompensasi, dan manajemen konflik. Sumber daya manusia berfungsi sebagai aset utama dalam organisasi karena mereka membawa nilai tambah yang tidak hanya didasarkan pada keterampilan teknis mereka, tetapi juga pada kemampuan mereka untuk berkolaborasi, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci bagi kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu Masyarakat maupun organisasi (bisnis dan non bisnis) dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan Bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Komunikasi yang baik dalam organisasi bisa mewujudkan hubungan yang baik dalam melaksanakan job desk. Komunikasi merupakan kegiatan penyampaian pesan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam berbagai sudut pandang, emosi, dan

fikiran . Komunikasi Interpersonal dibagi menjadi dua, komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Komunikasi verbal merupakan komunikasi dalam bentuk penyampaian berupa tulisan atau lisan. Sedangkan komunikasi non verbal merupakan komunikasi dalam bentuk penyampaian berupa Gerakan anggota tubuh. Komunikasi secara verbal lebih efektif dan efisien dalam penyampaian informasi.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial. Disiplin kerja sangat penting bagi produktivitas kerja karyawan. Apabila Tingkat disiplin kerja dalam sebuah perusahaan ini tinggi maka bisa efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas Karyawan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas, penting bagi seluruh komponen perusahaan untuk terus-menerus melakukan perbaikan. Hal ini disebabkan oleh perubahan yang konstan, baik dari segi internal seperti perubahan strategi perusahaan, penggunaan teknologi, kebijakan, dan praktik sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh peraturan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah, maupun dari segi eksternal yang berkaitan dengan perubahan Produktivitas karyawan merujuk pada perbandingan yang melibatkan hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya kerja yang digunakan (input). Konsep produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu berkaitan dengan cara melihat produktivitas yang dipengaruhi oleh hidup mereka. Dalam istilah umum, produktivitas dapat dijelaskan sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan (baik berupa barang atau jasa) dengan apa yang digunakan sebagai masukan (termasuk tenaga kerja, bahan baku, dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi dalam proses produksi, yang membandingkan hasil keluaran dengan sumber daya yang digunakan

3. METODE

Penelitian atau riset bertujuan untuk mendapatkan pengetahuantentang sesuatu yang benar dengan melalui proses mengali data atau sumber yang dapat dipercaya. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah makapenelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan bentuk kusioner. Dengan menggunakan kusioner dapat memudahkan menggumpulkan informasi dari responden secara langsung dengan adanya bukti yang nyata. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan teknik statistik. Penelitian

kuantitatif memenuhi kaidah ilmiah teoritis, empiris dapat diuji kembali, terbuka untuk dikritik, objektif, terukur, rasional, konsisten dan sistematis. Penelitian ini bersifat asosiatif kausal yaitu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang memiliki sifat sebab dan akibat. Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen yaitu komunikasi interpersonal dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen untuk mendapatkan data dicobakan pada sampel dan populasi. Setelah ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dan skor total. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 25.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 51 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 5%.

Validitas Komunikasi Interpersonal

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37,1569	16,455	0,460	0,783
X1.2	37,3137	14,860	0,376	0,759
X1.3	37,3725	14,718	0,408	0,755
X1.4	37,4510	15,053	0,350	0,763
X1.5	37,3922	14,283	0,523	0,739
X1.6	37,2353	13,504	0,525	0,738
X1.7	37,0980	15,090	0,577	0,739
X1.8	37,1765	14,588	0,508	0,742
X1.9	37,2745	14,403	0,536	0,738
X1.10	37,0588	14,936	0,455	0,749

Sumber : Hasil Output SPSS

Untuk mengetahui validitas pada setiap kuesioner, maka nilai Corrected Item-Total Correlation yang merupakan r hitung dibandingkan dengan r-tabel dengan memakai $\alpha = 5 \%$. Jika $n=81$ dengan $dF = n-2$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,232

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20,4510	6,853	0,559	0,760
X2.2	20,4314	6,570	0,626	0,743
X2.3	20,4510	6,373	0,669	0,731
X2.4	20,3333	7,627	0,465	0,781
X2.5	20,3725	7,398	0,495	0,775
X2.6	20,3137	7,580	0,468	0,780

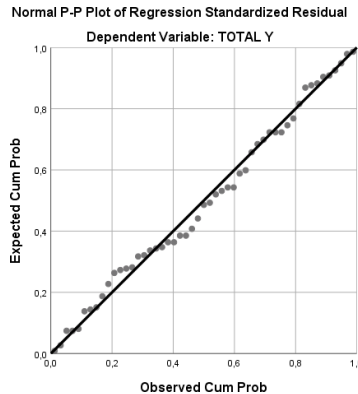
Untuk mengetahui validitas pada setiap kuesioner, maka nilai Corrected Item-Total Correlation yang merupakan r hitung dibandingkan dengan r-tabel dengan memakai $\alpha = 5 \%$. Jika $n=81$ dengan $dF = n-2$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,232.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	42,2549	9,234	0,420	0,565
Y.2	42,1176	9,706	0,307	0,589
Y.3	42,1373	9,441	0,312	0,587
Y.4	42,1765	9,388	0,333	0,610
Y.5	42,2353	9,544	0,352	0,580
Y.6	41,9412	10,376	0,429	0,605
Y.7	42,0392	10,318	0,368	0,616
Y.8	42,1373	9,321	0,391	0,571
Y.9	42,2157	9,613	0,342	0,604
Y.10	42,0980	9,850	0,363	0,598
Y.11	41,9804	10,300	0,363	0,617

Untuk mengetahui validitas pada setiap kuesioner, maka nilai Corrected Item-Total Correlation yang merupakan r hitung dibandingkan dengan r-tabel dengan memakai $\alpha = 5 \%$. Jika $n=81$ dengan $dF = n-2$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,232

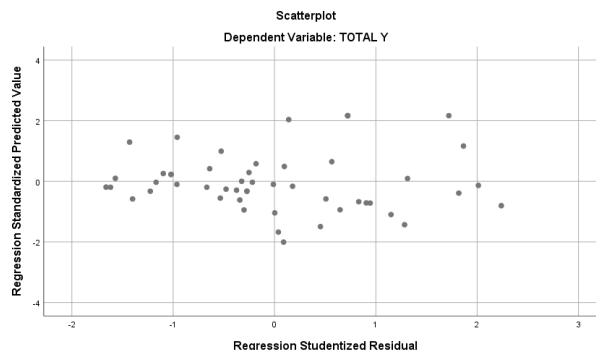
Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan diagram normal probability plot dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal pada grafik. Model regresi yang berdistribusi normal adalah yang mendekati sumbu diagonal.



Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dengan melihat grafikscatterplot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot. Grafik Scatterplot didapat dengan menggunakan porogram SPSS 25



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihatbahwagambar tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y . Dari gambar diatas, maka dapat disimpulkanbebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kepuasan kerja (Y)berdasarkan masukan variabel bebas (independen) yaituvariabel komunikasi interpersonal (X1), disiplin kerja (X2).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengujiapakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

No.	Variabel	Toleransi	VIF
-----	----------	-----------	-----

1	Komunikasi Interpersonal (X1)	0,755	1,325
2	Disiplin kerja (X2)	0,755	1,325

Hasil dari uji multikolinieritas di peroleh hasil output data di dapatkan bahwa Nilai tolerance dari ketiga variabel komunikasi interpersonal (X1), disiplin kerja (X2) dan adalah di atas 0,10, jadi bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian ruang atau yang tersusun dalam rangkaian ruang. Pengujian gejala auto korelasi dilakukan dengan uji *Durbin-Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,920a	0,846	0,839	1,35045	2,059

Berdasarkan tabel output "Model Summary" di atas, diketahui nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 2,059.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), dinamakan berganda apabila variabel bebasnya lebih dari satu.

Variabel	B	Std. Error	Beta
Konstanta	14,164	1,993	
X1	0,539	0,052	0,675
X2	0,403	0,070	0,374

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 14,164 + 0,539 X_1 + 0,403 X_2 + 1,993$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji hipotesis parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,164	1,993		7,107	0,000		
	TOTAL X1	0,539	0,052	0,675	10,343	0,000	0,755	1,325
	TOTAL X2	0,403	0,070	0,374	5,733	0,000	0,755	1,325

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Untuk menginterpretasi hasil Uji t, ditentukan oleh nilai signifikansi dimana signifikansi harus < 0,05.

Uji Hipotesis Simultan

Uji hipotesis simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479,795	2	239,897	131,543	,000

					b
Residual	87,539	4	1,824		
		8			
Total	567,333	5			
		0			

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Nilai signifikansi untuk pengaruh Komunikasi interpersonal (X1), Disiplin kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) adalah sebesar 0,000 dan angka $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel X adalah simultan.

Koefisien Determinasi

R square adalah R yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari R, bahwa untuk regresi dengan dua variabel bebas digunakan R^2 sebagai koefisien determinasi:

- Jika nilai *R Square* mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- Jika nilai *R Square* mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,920 a	0,84 6	0,83 9	1,350 45	2,05 9

Berdasarkan hasil Uji R2 dalam tabel model summary R Square menunjukkan angka 0,846 atau setara dengan 84,6 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 84,6 %. Sedangkan sisanya 15,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

5. PEMBAHASAN

Variabel Komunikasi interpersonal (X1) Berpengaruh terhadap Produktivitas (Y)

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas komunikasi interpersonal terhadap Produktivitas diperlukan serangkaian uji dengan program SPSS 25 untuk mengetahui fakta atau kebenarannya. Untuk melihat pengaruh tersebut bisa dibuktikan dengan dilakukan uji parsial atau Uji t. Pada uji t terlihat pada output SPSS 25 kolom *coefficients^a* model 1 terdapat nilai sig. dari X1 yaitu 0,000. Nilai sig. tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05), jadi dapat disimpulkan X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Kesimpulan akhirnya adalah komunikasi interpersonal memiliki pengaruh parsial terhadap Produktivitas di UD Sumber Agung Mojokerto.

Variabel Disiplin kerja (X2) Berpengaruh terhadap Produktivitas (Y)

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas disiplin kerja terhadap Produktivitas dalam penelitian ini diperlukan serangkaian uji dengan program SPSS 25 untuk mengetahui fakta atau kebenarannya. Untuk melihat pengaruh tersebut bisa dibuktikan dengan dilakukan uji parsial atau Uji t.

Terlihat pada Output SPSS 25 kolom *coefficients^a* model 1 terdapat nilai sig. dari X2 adalah 0,000. Nilai sig. tersebut lebih kecil

Variabel Komunikasi interpersonal (X1) dan Variabel Disiplin kerja (X2) Berpengaruh secara Simultan terhadap Produktivitas (Y)

Untuk mengetahui adanya pengaruh simultan antara variabel bebas komunikasi interpersonal, disiplin kerja dan turnover karyawan terhadap Produktivitas diperlukan serangkaian uji dengan program SPSS 25 untuk mengetahui fakta atau kebenarannya. Untuk melihat pengaruh tersebut bisa dibuktikan dengan dilakukan uji parsial atau Uji F.

Berdasarkan tabel annova spss 25, Nilai signifikansi untuk pengaruh komunikasi interpersonal (X1), disiplin kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) adalah sebesar 0,000 dan angka $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel X adalah simultan. Kesimpulan terakhirnya adalah terdapat pengaruh signifikan secara simultan antar komunikasi interpersonal (X1), disiplin kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) di UD Sumber Agung Mojokerto.

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Adapun untuk ringkasan hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Hipotesis	Keterangan	Hasil Hipotesis	
		Diterima	Ditolak
H1	Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara signifikan	□	

	terhadap Produktivitas		
H2	Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas	<input type="checkbox"/>	
H3	Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas	<input type="checkbox"/>	

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh hipotesis yang ada dalam penelitian ini diterima setelah dilakukan serangkaian pengujian. Oleh karena itu variabel dalam penelitian ini memiliki potensi untuk dijadikan masukan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya atau pengambilan keputusan bagi manajemen UD Sumber Agung Mojokerto.

Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan pembahasan yang dilakukan maka dari penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain :

1. Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas UD Sumber Agung.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas UD Sumber Agung.
3. Komunikasi interpersonal, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas di UD Sumber Agung.

Saran

Umum

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Universitas, memperbanyak literatur pada perpustakaan akan mempermudah mahasiswa dalam menyusun skripsi dan menghindari plagiat.
2. Bagi mahasiswa, perbanyak membaca literasi dari penelitian terdahulu, agar penyusunan skripsi berjalan dengan lancar.
3. Bagi pembaca umumnya, semoga dengan adanya skripsi ini dapat dijadikan sumber sitasi yang baik kedepannya dalam menyusun penelitian.

Khusus

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan kepada UD

Sumber Agung adalah sebagai berikut :

1. Direktur UD Sumber Agung seharusnya menjadikan komunikasi interpersonal sebagai pertimbangan selanjutnya agar Produktivitas dapat meningkat
2. Direktur UD Sumber Agung seharusnya menjadikan disiplin kerja sebagai pertimbangan selanjutnya agar Produktivitas dapat meningkat
3. Direktur UD Sumber Agung harus memperhatikan komunikasi interpersonal dan disiplin kerja karena kedua hal tersebut bersama – sama mempengaruhi Produktivitas, hal tersebut sudah dibuktikan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- D. T. Sari, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya,”
- Hermanto, “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infinity Marine di Kota Batam,” pp. 1–50, 2020. R. Risman, J. Nur, and S. B. Messa, “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat.
- I. K. A. P. Sanjaya, D. P. Koeswiyono, and L. E. Susanti, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,”
- J. Dwi S.N, P. Ria Irawan, K. Imanuddin, and M. Raihan, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PLN UP 3 Bandengan Unit Manbill Jakarta,” *J. Minfo Polgan*, vol. 12, no. 2, pp. 2362–2368, 2023, doi: 10.33395/jmp.v12i2.13268.
- J. Ilm. Pariwisata dan Bisnis*, vol. 2, no. 5, pp. 1142–1152, 2023, doi: 10.22334/paris.v2i5.412.
- J. Rimba Ris. Ilmu Manaj. Bisnis dan Akunt.*, vol. 1, no. 3, pp. 117–130, 2023.
- MOCH RAFLI ALMADANI, *Analisis Kualitas Komunikasi Interpersonal Antara Orang Tua Dan Anak Pecandu Game Online Di Desa Mumbulsari Jember*. 2023.
- N. Saif, “Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan garment PT X di semarang,” *JIBEMA J. Ilmu Bisnis, Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, 2023.