



**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PAPPA  
KAYA ABADI MEDAN**

**Nurmaidah Ginting, Dita Anggraeni Sitompul, Nanci irryanti Sihombing,  
Lapinan Suranta Manik  
Universitas Prima Indonesia**  
**(Naskah diterima: 1 Juni 2020, disetujui: 28 Juli 2020)**

*Abstract*

*This study aims to determine the effect of communication, motivation and job satisfaction on employee productivity at PT Pappa Kaya Abadi Medan, both partially and simultaneously. The research method uses quantitative descriptive analysis. The population in this study were all 76 employees. Data analysis techniques using the F Test, T Test, and Multiple Linear Regression. Based on the results of data analysis in this study shows that partially known communication variables partially positive and significant effect on employee work productivity at PT Pappa Kaya Abadi Medan. Based on the analysis, it is known that the motivation variable has a positive and significant effect on employee work productivity at PT Pappa Kaya Abadi Medan. Based on the analysis, it is known that the variable of job satisfaction has a positive and significant effect on employee work productivity at PT Pappa Kaya Abadi Medan*

**Keywords:** *Communication, Motivation, Job satisfaction, and Productivity*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan baik sebagian maupun simultan. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 76 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji F, Uji T, dan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan. Berdasarkan hasil analisis diketahui Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan. Berdasarkan hasil analisis diketahui Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan

**Kata Kunci:** Komunikasi, Motivasi, Kepuasan kerja, dan Produktivitas

## I. PENDAHULUAN

**P**esatnya Perkembangan pada era globalisasi saat ini, menjadikan restoran cepat saji sebagai pilihan pertama bagi kalangan masyarakat luas untuk bersantai dan menikmati berbagai menu yang menjadi makanan favorite yang ada di restoran. Hal ini menjadi tantang bagi pemilik restoran untuk bersaing dengan mengingat sudah banyaknya restoran yang berdiri dan memiliki ciri khas masing-masing.

PT. Pappa Kaya Abadi atau lebih dikenal dengan nama PappaRich merupakan anak dari PT BISA GROUP yang bergerak dalam bidang makanan dan minuman, dimana perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2012 dan masih populer sampai sekarang. PT BISA GROUP memiliki 8 brand ternama yang sudah tersebar di beberapa bagian kota Medan yang mencakup Sushi Thei, Papper Lunch, Paradise Dynsti, Eat and Eat, Gelato Bar, Bakerzine, Belmondo, dan PappaRich. Dalam penelitian ini peneliti hanya fokus pada salah satu anak perusahaan saja yaitu PappaRich yang berlokasi di Jalan Teuku Daud No.6a Medan.

Sadar bahwa restoran ini cukup terkenal dan menjadi favorite dikalangan masyarakat dimana seluruh karyawannya lah yang

menjadi penggerak keberhasilan perusahaan, maka pihak manajemen restoran bertekad untuk mengembangkan sayap perusahaan melalui ragam kuliner dan layanan berkelas dunia. Namun pada nyatanya, manajemen perusahaan masih mengalami kesulitan dalam meningkatkan produktivitas restoran.

Diduga faktor penyebab penurunan produktivitas ini berasal dari komunikasi yang masih kurang efektif, jenis komunikasi yang biasa digunakan dalam perusahaan ini merupakan komunikasi verbal dimana menghubungkan antara pihak pemberi pesan dengan si penerima pesan. Komunikasi antara pimpinan dengan para karyawan didalam perusahaan ini masih sangat minim, dimana untuk menyampaikan satu pesan atau tugas yang hendak dikerjakan saja harus melewati beberapa jalur. Susahnya bekomunikasi menjadikan munculnya dugaan bahwa seluruh informasi yang seharusnya mereka terima terkadang tidak mereka terima secara keseluruhan begitu pula keluhan yang sering mereka sampaikan kemungkinan keluhan itu tidak sampai secara menyeluruh kepada manajer. Minimnya interaksi antara pimpinan dan bawahan tersebut mengakibatkan komunikasi tidak berjalan secara optimal hingga akhirnya berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Selain komunikasi faktor lain yang menghambat kenaikan produktivitas juga berasal dari rendahnya motivasi yang diterima karyawan dari pihak manajemen restoran padahal beban pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan para karyawan, hal lainnya perusahaan kurang memberikan puji-an, ataupun penghargaan sebagai apresiasi atas prestasi kerja para karyawan, sehingga memicu pemikiran dari dalam diri karyawan bahwa apapun yang mereka lakukan pasti tetap dianggap biasa-biasa saja, hingga akhirnya hal ini berdampak pada memburuknya pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan, sehingga mengakibatkan pelanggan enggan untuk kembali datang.

Hal selanjutnya yang menjadi permasalahan dalam perusahaan ini ialah rendahnya kepuasan kerja yang ada pada karyawan. hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemberian bonus yang seharusnya sudah menjadi hak para karyawan sehingga mengakibatkan tingginya tingkat turnover.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Komunikasi**

Menurut Athoillah (2017:214), Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau

perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media.

Hendi Suhendi (2010:229-230), Indikator komunikasi adalah sebagai berikut :

1. Kejelasan
2. Ketepatan
3. Alur
4. Budaya
5. Konteks

### **Pengertian Motivasi**

Menurut Fauzi (2018:47) motivasi adalah mempersoalkan cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya.

Menurut Fauzi (2018:51-52), Indikator Motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kinerja
2. Tantangan
3. Pengembangan
4. Kesempatan
5. Penghargaan
6. Tanggung Jawab
7. Keterlibatan

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini

dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2013:202), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan
2. Moral Kerja
3. Turnover

### **Pengertian Produktivitas**

Menurut Edy Sutrisno (2016 : 99) Prodiktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Menurut Sutrisno (2016:211-212), indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Semangat kerja
3. Mutu
4. Meningkatkan hasil yang dicapai
5. Pengembangan diri
6. Efisiensi

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Penelitian.**

Penelitian dilakukan di PT Pappa Kaya Abadi Medan. Jln. Teuku Daud. No.6a Medan, Sumatera Utara.

#### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan *kuantitatif*. Menurut Sugiono (2017:17) pendekatan *kuantitatif* adalah pene-

litian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat *kuantitatif* statistik.

#### **Populasi dan Sampel**

##### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Pappa Kaya Abadi Medan. Dimana jumlah karyawan sebanyak 76 orang.

##### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Sampel Jenuh, dimana seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang karyawan PT Pappa Kaya Abadi Medan dan mengambil sebanyak 30 orang karyawan Sushi Tei sebagai Uji Validitas dan Reliabilitas,

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Wawancara (*Interview*)
2. Penyebaran Kuesioner
3. Studi Kepustakaan

### **Teknik Pengolahan Data**

#### **Uji Validitas**

Ghozali (2016:52), Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian pada penelitian ini menggunakan signifikansi 5% dengan kriteria pengujian bila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka disimpulkan butir pertanyaan valid, sebaliknya bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa butir pertanyaan tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Ghozali (2016:47-48), Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu.

Pengukuran kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lainnya menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Dengan kriteria dikatakan reliabel apabila suatu variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ .

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat utama untuk melakukan analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun uji asumsi klasik (Ghozali: 2013) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heterokedastisitas.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode analisis regresi linear berfungsi untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

$X_1$  = Komunikasi

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi Variabel

Independen

e = Standar Eror

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Koefisien Determinasi Adjusted ( $R^2$ )**

Ghozali (2016:97), menyatakan bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki bernilai positif.

#### **Uji Secara Simultan (Uji F)**

Uji signifikan dari regresi sampel (Uji Statistik F) tidak seperti uji t yang menguji signifikan koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji F menguji joint hipotesis bahwa b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>. Dan b<sub>3</sub> secara simultan sama dengan nol, atau :

- a. H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = ..... = 0
- b. H<sub>A</sub> : b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> = ..... ≠ 0

Nilai F<sub>hitung</sub> akan dibandingkan dengan F <sub>tabel</sub>. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. H<sub>a</sub> diterima jika F<sub>hitung</sub> > F <sub>tabel</sub> dan nilai sig < 0,05
- b. H<sub>0</sub> ditolak jika F<sub>hitung</sub> < F <sub>tabel</sub> untuk nilai sig > 0,05

#### **Uji Secara Parsial/ Individual (Uji t)**

Ghozali (2016:97), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen hipotesis nol (H<sub>0</sub>) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b<sub>i</sub>) sama dengan nol, atau :

- a. H<sub>0</sub> : b<sub>i</sub> = 0 (suatu variabel independent bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen)
- b. H<sub>A</sub> : b<sub>i</sub> ≠ 0 (variabel tersebut merupakan variabel penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen).

## **IV. HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner di PT Pappa Kaya Abadi Medan dengan sebaran kuesioner sebagai berikut: Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert, maka sebelum pengolahan, data hasil penelitian diolah dulu menjadi data interval dengan Method Of Successive Interval.

### **Uji Reliabilitas**

#### **Tabel Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Komunikasi	0,855	10
Motivasi	0,736	10
Kepuasan Kerja	0,721	6
Produktivitas	0,896	10

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas penelitian ini, nilai Cronbach's Alpha pada Komunikasi sebesar 0,855, Motivasi sebesar 0,736, Kepuasan Kerja sebesar 0,721, dan Produktivitas sebesar 0,896 lebih besar dari 0,70 yang mengatakan penelitian ini reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Nomalitas**

Berikut ini tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.

**Tabel. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.44172578
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		1.025
Asymp. Sig. (2-tailed)		.244

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data Olahan

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,244 > 0,05$  maka dengan demikian hasil uji *kolmogorov-smirnov* menunjukkan data tersebut berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / tolerance$ ) dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ .

Berikut adalah hasil pengujian Multikolinearitas yaitu :

**Tabel Uji Multikolieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KOMUNIKASI	.923	1.083
MOTIVASI	.854	1.171
KEPUASAN KERJA	.834	1.199

Sumber: data Olahan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* tiap variabel independen sebagai kepemimpinan komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,923, motivasi( $X_2$ ) sebesar 0,854 dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,834 lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF tiap variabel independen komunikasi( $X_1$ ) sebesar 1,083, motivasi( $X_2$ ) sebesar 1,171 dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 1,199 lebih kecil dari 10, maka data tersebut terbebas dari multikolinearitas.

### **Uji Heterokedastisitas**

**Tabel Uji Heterekodastisitas**

Model	t	Sig.
(constant)	1.804	.075
1 Komunikasi	-.958	.341
Motivasi	.548	.585
Kepuasan	.353	
Kerja	-.935	

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai signifikan dari variabel bebas komunikasi sebesar  $0,341 > 0,05$ , variabel bebas motivasi  $0,585 > 0,05$ , variabel bebas kepuasan kerja sebesar  $0,353 > 0,05$ . Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### **Uji Regresi Linear Berganda**

Berikut ini tabel uji linear berganda:

**Tabel Uji Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
		B	
	(Constant)	5.448	.095
1	KOMUNIKASI	.255	.3942
	MOTIVASI	.334	.3.375
	KEPUASAN	.230	.001
	KERJA	2.541	.013

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data Olahan

$$Y = 5.448 + 0.255X_1 + 0.334X_2 + 0.230X_3$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah:

1. Konstanta (a) sebesar 5.448 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Maka nilai produktivitas karyawan diperusahaan itu adalah 5.448.
2. Variabel komunikasi (X1) sebesar 0.255 yang berarti setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1 satuan. Maka nilai produktivitas karyawan akan ikut naik sebesar 0.255 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Motivasi (X2) sebesar 0.334 yang berarti setiap kenaikan variabel motivasi sebesar 1 satuan. Maka nilai produktivitas karyawan akan ikut naik sebesar 0.334 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
4. Variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0.230 yang berarti setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan. Maka nilai produktivitas karyawan akan ikut naik sebesar 0.230 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Koefesien Determinasi**

Berikut ini adalah:

**Tabel Uji Koefesien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.362	2.492

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI

Berdasarkan table diatas bahwa dapat disimpulkan:

- R= 0.622 berarti hubungan (corelation) antara variable komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap variable produktivitas tinggi.
- Nilai Koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0.387, hal ini menunjukan bahwa 38,7% variasi variable produktivitas (Y) dapat dijelaskan oleh variable komunikasi (X1), motivasi (X2) dan variable kepuasan kerja (X3) sedangkan sisanya 61,3% adalah variable bebas lainnya yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

### **Uji Hipotesis Simultan**

Berikut ini Tabel Uji Hipotesis Simultan (Uji-F).

**Tabel Uji-F**

Model	F	Sig.
1 Regression Residual Total	15.162	.000 <sup>b</sup>

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel diatas, derajat bebas 1( $df_1$ )=  $k-1 = 4-1 = 3$ , dan derajat bebas 2 ( $df_2$ )= $n-k = 76-4=72$ , dimana n= jumlah sampel, k= jumlah variabel, maka nilai  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,72. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15.162 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.72 dengan sig.  $0.000 < 0.05$  maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian komunikasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable produktivitas (Y) pada PT Pappa Kaya Abadi Medan.

### **Uji Hipotesis Parsial**

Berikut ini Tabel Uji Hipotesis Parsial (Uji-t).

**Tabel. Uji Hipotesis Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B		
1 (Constant)	5.448	1.694	.095
KOMUNIKASI	.255	3.942	.000
MOTIVASI	.334	3.375	.001
KEPUASAN			
KERJA	.230	2.541	.013

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. Variabel komunikasi( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3.942 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.942 > 1,665$ ) dan nilai sig. $0.000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu: komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan.
2. Variabel motivasi( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3.375 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.375 > 1,658$ ) dan nilai sig. $0.001 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan
3. Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.541 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.541 > 1,665$ )

dan nilai sig.  $0.013 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil dan Pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Pappa Kaya Abadi Medan. Dimana Variabel komunikasi ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3.942 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.942 > 1,665$ ) dan nilai sig. $0.000 < 0,05$ .
2. Hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Pappa Kaya Abadi Medan. Dimana Variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3.375 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.375 > 1,658$ ) dan nilai sig. $0.001 < 0,05$ .
3. Hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_3$ )

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Pappa Kaya Abadi Medan. Dimana Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,541 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,541 > 1,665$ ) dan nilai sig.  $0,013 < 0,05$ .

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Athoillah. Anton 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Pustaka Setia.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. 2018. *Budaya Organisasi*. Edisi ke-4. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group
- Fauzi & Irvani .2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi Revisi : Yogyakarta.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : Bumi Raksa.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya – Bandung
- Sugiono.2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta, Cv.