
PENGARUH PENGAWASAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PTPN IV REGIONAL 2 KEBUN MAYANG

Cut Intan Oktavia¹, Saleh Malawat^{2*}

Universitas Asahan, Kisaran

e-mail: ¹cutintan2502@gmail.com, ^{2*}manajemenfeuna@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work supervision, communication, and work relationships on employee productivity at the PTPN IV Regional 2 Kebun Mayang Office with a sample of 79 respondents. The results of simultaneous testing show that the F count value of 31.473 is greater than the F table of 2.74 with a significance level of $0.000 < 0.05$. This proves that the three independent variables together have a significant effect on work productivity, so that the alternative hypothesis (H_a) is accepted and the null hypothesis (H_o) is rejected. Partially, work supervision has a significance value of $0.027 < 0.05$ and t count $2.255 > t$ table 1.66515, which means it has a significant effect on work productivity. The communication variable shows the most dominant influence with a significance value of $0.000 < 0.05$ and t count $4.994 > 1.66515$. Meanwhile, work relationships also had a significant effect, with a significance value of $0.031 < 0.05$ and a t-test of $2.196 > 1.66515$. The coefficient of determination (R^2) test result of 0.559 indicates that 55.9% of the variation in work productivity can be explained by these three variables, while the remaining 44.1% is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: *Work Supervision, Communication, Work Relationships, Productivity.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja, komunikasi, dan hubungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Kantor PTPN IV Regional 2 Kebun Mayang dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 31,473 lebih besar daripada Ftabel sebesar 2,74 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Secara parsial, pengawasan kerja memiliki nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ dan thitung $2,255 > ttabel$ 1,66515, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel komunikasi menunjukkan pengaruh paling dominan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung $4,994 > 1,66515$. Sementara itu, hubungan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ dan thitung $2,196 > 1,66515$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,559 menunjukkan bahwa 55,9% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 44,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Komunikasi, Hubungan Kerja, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas tidak hanya

mencerminkan jumlah hasil kerja yang diperoleh, tetapi juga menunjukkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Pada sektor perkebunan, produktivitas karyawan memiliki peranan yang sangat strategis karena sebagian

besar proses operasional, mulai dari pengelolaan lahan, pemeliharaan tanaman, hingga proses panen dan distribusi, sangat bergantung pada tenaga kerja manusia.

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, perusahaan perkebunan tidak hanya dituntut untuk meningkatkan jumlah produksi, tetapi juga untuk mampu bersaing secara efisien dan berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis seperti penggunaan teknologi pertanian dan sistem produksi modern, tetapi juga oleh faktor manajerial, seperti pengawasan kerja, komunikasi organisasi, dan hubungan kerja antarindividu.

Pada perusahaan perkebunan seperti PTPN IV Regional 2 Kebun Mayang, produktivitas karyawan menjadi faktor utama dalam menjaga stabilitas operasional dan keberlanjutan keuntungan perusahaan. Namun dalam praktiknya, pencapaian produktivitas kerja tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan. Berdasarkan fenomena di lapangan, masih terdapat beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan.

Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah pengawasan kerja yang belum berjalan secara optimal. Dalam kegiatan operasional perkebunan, pengawasan berperan penting untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja, standar operasional prosedur (SOP), serta target produksi yang telah ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu pengawas, perbedaan gaya pengawasan antar mandor atau atasan, serta kurangnya evaluasi kerja secara berkelanjutan. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan kurang disiplin, kurang optimal dalam memanfaatkan waktu kerja, serta belum sepenuhnya memahami standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Akibatnya, hasil kerja yang dicapai menjadi kurang maksimal dan berdampak pada menurunnya

produktivitas.

Pengawasan kerja

Pengawasan kerja menurut Hasibuan (2020) merupakan proses pengamatan dan pengendalian terhadap pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan rencana, peraturan, dan standar yang telah ditetapkan, serta untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan kerja. Selanjutnya, Siagian (2018) menyatakan bahwa pengawasan adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk menjamin agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan, rencana, dan instruksi yang telah ditetapkan serta memungkinkan dilakukannya tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan.

Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2020) komunikasi kerja adalah proses pertukaran informasi yang terjadi dalam lingkungan kerja, baik secara formal maupun informal, yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan.

Hubungan Kerja

Menurut Veithzal (2017) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, hubungan kerja adalah hubungan yang terbangun antara pekerja dan organisasi yang dilandasi oleh hak dan kewajiban masing-masing pihak serta diwujudkan dalam bentuk kerja sama yang saling menguntungkan.

Produktivitas Karyawan

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telat ada.

METODE

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan

asosiatif kausalitas, yang bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antara variabel independen yaitu Pengawasan Kerja, Komunikasi, dan Hubungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data numerik yang diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari laporan keuangan tahunan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2021–2024. Data tersebut diakses melalui situs resmi Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id) serta laporan tahunan masing-masing perusahaan.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian eksplanatori (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini juga bersifat deskriptif karena mengamati dan menganalisis data dalam periode waktu tertentu.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS.

Dengan desain penelitian tersebut, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan bukti empiris yang valid dan reliabel mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Produktivitas Karyawan perusahaan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Kebun Mayang, Kecamatan Bosar Maligas, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara, kode pos 21183. Penelitian dilakukan mulai dari Januari tahun 2026 sampai dengan April 2026

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PTPN IV Regional 2 Kebun Mayang yang berjumlah 379 orang, Sampel penelitian dengan menggunakan *convenience sampling method* sebanyak 79 karyawan PTPN IV Regional 2 Kebun Mayang..

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan, mencatat, dan mengkaji dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2019). Metode ini dipilih karena penelitian menggunakan data primer yang bersifat kuantitatif dan tersedia secara publik.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa lembar dokumentasi (data sheet) yang digunakan untuk mencatat dan mengolah data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan perusahaan.

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu Pengawasan Kerja, Komunikasi, Hubungan Kerja dan Produktivitas Karyawan. Data yang dikumpulkan kemudian diukur menggunakan indikator-indikator kuantitatif yang telah ditetapkan sesuai dengan literatur.

Instrumen penelitian ini tidak menggunakan kuesioner karena data yang digunakan bersifat primer dan kuantitatif. Oleh karena itu, keakuratan instrumen sangat bergantung pada ketepatan dalam mengidentifikasi, mencatat, dan mengolah data dari sumber yang terpercaya.

Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan akan diolah menggunakan SPSS untuk dilakukan analisis lebih lanjut sesuai dengan model penelitian

yang telah ditetapkan (Ghozali, 2021).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian kuantitatif, validitas menunjukkan tingkat ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam mengungkap data yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa laporan keuangan perusahaan, sehingga uji validitas dilakukan dengan pendekatan validitas konstruk (construct validity) dan validitas isi (content validity). Validitas isi dicapai dengan memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian telah sesuai dengan teori dan literatur yang relevan.

Selain itu, validitas konstruk dalam penelitian ini didukung dengan penggunaan indikator yang telah teruji dalam berbagai penelitian empiris. Penggunaan indikator yang telah mapan dalam literatur bertujuan untuk meningkatkan keandalan dan ketepatan pengukuran variabel (Sekaran & Bougie, 2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang sama apabila dilakukan pengukuran berulang dalam kondisi yang relatif sama (Sugiyono, 2019). Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan suatu instrumen dalam mengukur variabel penelitian secara stabil dan konsisten.

Dalam penelitian ini, data yang digunakan merupakan **data primer** yang diperoleh dari data kuesioner diisi oleh karyawan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Kebun Mayang. Oleh karena itu, uji reliabilitas dilakukan dengan metode statistik seperti Cronbach's Alpha sebagaimana pada penelitian yang menggunakan kuesioner.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis statistik untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS agar diperoleh hasil analisis yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Ghozali, 2021).

1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian. Statistik deskriptif meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian, yaitu pengawasan kerja, Komunikasi, Hubungan kerja, dan produktivitas karyawan keuangan. Analisis ini bertujuan untuk memahami distribusi data serta mendeteksi adanya nilai ekstrem (outlier) (Sugiyono, 2019).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

3. Uji Normalitas. Bertujuan untuk menguji apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov atau analisis grafik (P-P Plot). Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2021).

4. Uji Multikolinearitas. Digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak mengandung multikolinearitas. Kriteria pengujian dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$.

5. Uji Heteroskedastisitas. Bertujuan

untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Uji ini dapat dilakukan dengan uji Glejser atau grafik scatterplot. Model regresi yang baik tidak mengandung heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen (profitabilitas, leverage, dan ukuran perusahaan) terhadap variabel dependen (kualitas laporan keuangan). Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \varepsilon$$

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan beberapa pengujian sebagai berikut:

1. Uji t (Parsial) Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Uji F (Simultan) Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$.
2. Koefisien Determinasi (R^2) Digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin tinggi menunjukkan kemampuan model yang semakin baik dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kesesuaian masing-masing pernyataan yang terdapat dalam kuesioner

penelitian. Sebanyak 20 item pernyataan dilakukan pengujian dengan kriteria apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka suatu pernyataan dinyatakan valid. Nilai r_{hitung} berdasarkan *output* statistik yaitu *corrected item total correlation* sedangkan nilai r_{tabel} berdasarkan kriteria $n - 2 = 79 - 2 = 77$ yaitu sebesar 0,2185.

Uji Reliabilitas

Setiap variabel dinyatakan lulus uji reliabilitas apabila nilai *cronbach's alpha* menghasilkan nilai yang lebih besar dari syarat minimum pengujian atau $> 0,60$.

Hasil yang diperoleh melalui tabel uji reliabilitas di atas bahwa setiap variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* seperti variabel Pengawasan kerja kerja (0,666), komunikasi (0,657), Hubungan Kerja (0,692), dan produktivitas kerja (0,656) berarti $> 0,60$. Hasil ini menjelaskan bahwa seluruh variabel yang terdiri dari pengawasan kerja kerja, komunikasi, hubungan kerja, dan produktivitas kerja dinyatakan lulus reliabilitas atau tingkat akurasi memenuhi kriteria untuk digunakan pada penelitian ini.

Statistik Deskriptif

Interpretasi

Rentang Nilai — Seluruh variabel memiliki rentang nilai yang seragam, yaitu antara **18 hingga 25**, menunjukkan konsistensi skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian.

Rata-rata — Variabel Hubungan Kerja (X3) mencatat rata-rata tertinggi sebesar **22,72**, diikuti oleh Komunikasi (22,67), Pengawasan Kerja (22,39), dan Produktivitas Kerja (Y) dengan rata-rata terendah sebesar **21,82**. Secara keseluruhan, nilai rata-rata semua variabel berada pada kisaran yang cukup baik.

Standar Deviasi — Semua variabel memiliki standar deviasi yang relatif kecil dan konsisten, berkisar antara **1,979 hingga 2,192**. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden cukup

seragam dan tidak terlalu menyebar dari nilai rata-ratanya. Produktivitas Kerja (Y) memiliki standar deviasi terendah (1,979), sedangkan Pengawasan Kerja (X1) memiliki sebaran paling besar (2,192).

Artinya Secara deskriptif, seluruh variabel menunjukkan distribusi data yang stabil dan konsisten, dengan nilai rata-rata yang relatif tinggi dalam rentang skala yang digunakan, mengindikasikan kondisi pengawasan kerja, komunikasi, hubungan kerja, dan produktivitas karyawan di Kantor PTPN IV Regional 2 Kebun Mayang berada pada tingkat yang cukup baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig (0,778) > signifikansi 0,05, sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Pengawasan 1 kerja | ,880 | 1,137 |
| Komunikasi | ,562 | 1,779 |
| Hub. Kerja | ,617 | 1,620 |

Seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 5,138 + 0,155X_1 + 0,532X_2 + 0,301X_3$$

Interpretasi Persamaan:

1. Konstanta sebesar 5.138 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka Produktivitas karyawan sebesar 0,120.
2. Koefisien pengawasan kerja sebesar 0,155 menunjukkan pengaruh positif kecil.
3. Koefisien komunikasi sebesar 0,532 menunjukkan pengaruh positif.
4. Koefisien hubungan kerja sebesar 0,301 menunjukkan pengaruh positif

Uji Hipotesis

Tabel 2 Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel | t-hitung | Sig |
|------------------|----------|------|
| Pengawasan kerja | 2.255 | .027 |
| Komunikasi | 4.994 | .000 |
| Hub. Kerja | 2.196 | .031 |

Hasil:

1. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan
2. Komunikasi berpengaruh signifikan
3. Hub. Kerja tidak signifikan

Uji F (Simultan)

Nilai F = 31,473 dengan sig 0,000 < 0,05. Semua variabel secara simultan berpengaruh signifikan

Koefisien Determinasi (R²)

R² = 0,559. Hal ini berarti 56% variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh variabel penelitian sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengawasan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (t-hitung 2,255 > t-tabel 1,665, sig. 0,027). Pengawasan yang baik membantu mengarahkan pegawai sesuai standar yang ditetapkan. Namun, program pelatihan yang tidak rutin akibat keterbatasan biaya menjadi kendala

dalam mengasah kemampuan pegawai di kantor tersebut.

Komunikasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (t -hitung 4,994 > t -tabel 1,665, sig. 0,000). Komunikasi antar pegawai terjalin cukup baik melalui kerja sama sehari-hari, namun komunikasi antara atasan dan bawahan masih kurang optimal karena instruksi yang diberikan belum cukup spesifik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bulan Oktrima (2018).

Hubungan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (t -hitung 2,196 > t -tabel 1,665, sig. 0,031). Hubungan kerja di kantor PTPN IV Regional 2 Kebun Mayang dinilai sudah cukup maksimal, ditandai dengan berkurangnya keterlambatan pegawai. Namun pengawasan oleh atasan masih perlu ditingkatkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sholikhah (2022).

Pembahasan Secara Simultan

Secara bersama-sama, pengawasan kerja, komunikasi, dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV Regional 2 Kebun Mayang, dibuktikan dengan nilai F -hitung (31,473) > F -tabel (2,74) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bulan Oktrima (2018).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja (X1), komunikasi (X2), dan hubungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan Kantor PTPN IV Regional 2 Kebun Mayang, dengan nilai F -hitung (31,473) > F -tabel (2,74) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga masing-masing berpengaruh signifikan, di mana pengawasan kerja memperoleh t -hitung 2,255, komunikasi 4,994, dan hubungan kerja 2,196, semuanya melampaui nilai t -tabel 1,665 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak untuk seluruh variabel.

Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,559 atau 55,9%, yang berarti produktivitas kerja karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut lebih dari separuhnya. Sementara itu, sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, sehingga masih terbuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang turut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Rucky. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hadi, S. (2019). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Tentang Buku (Edisi 2)*. BPFPE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2017). *Dasar Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press (GMUP).
- Nasir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Paul, R. S., & Mary, C. (2022). *Management*. New York: Pearson Education. Pearson Education.
- Santoso, S. (2019). *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sholikhah, N. P. (2022). *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Revised Ed)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Faisal, G. R., & Pasha Danisa, G. (n.d.). *PENGARUH KOMUNIKASI Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kspss Nurinsani (Studi Assosiatif Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS Nurinsani Area Jabar 4)*.
- Nur isnawati, F. (2020). Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis. *Jurnal Ilmiah*, 16(1), 100–110.
- Rifa, I. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Jaya Cargo Di Sampit. *Surplus: Jurnal Ilmu Manajemen Dan ...*, 3(1), 79–87. <https://mahasiswa.jurnalprofit.org/index.php/profit/article/view/60>
- Syera, I. A., Ega Novriyanti, & Prianda Pebri. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPBU 14212291 Air Joman. *JEPP: Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Pariwisata*, 3(2), 102–112. <https://doi.org/10.52300/jepp.v3i2.1>
- Thi Thanh, N., Hong Thi, P., & Quang Huy, T. (2022). The impact of supervisory practices on employee productivity. *Journal of Management Development*.
- Tri Nguyen, M., Huy Pham, Q., & Thi Tran, L. (2022). Workplace Communication and Its Impact on Employee Performance. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Veithzal, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.