

Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Karyawan di PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja Kabupaten Serdang Bedagai

The Effect of Communication and Discipline on Employee Productivity at PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja, Serdang Bedagai Regency

Rahmah Dewi¹, Amir Makhmud Zain Nasution², Zulaili³, Hablil Ikhwana⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 October 2026

Revised 15 October 2026

Accepted 17 October 2026

Available online 21 October 2026

Keywords

Communication, Discipline, and Productivity



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

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to determine whether communication and discipline have a significant influence both partially and simultaneously on employee productivity at PTPN IV Regional I, Tanah Raja Plantation, Serdang Bedagai Regency, and to assess the magnitude of that influence. The study employs a quantitative method involving several tests: reliability analysis, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. Based on the regression results of primary data processed using SPSS version 25, the following multiple linear regression equation was obtained: $Y = 3.551 + 0.670 + 0.243 + e$. Partially, the communication variable (X_1) has a significant influence on employee productivity at PTPN IV Regional I, Tanah Raja Plantation, Serdang Bedagai Regency, as evidenced by the t -count value exceeding the t -table value ($5.960 > 2.028$). Similarly, the discipline variable (X_2) has a significant influence on employee productivity at PTPN IV Regional I, Tanah Raja Plantation, Serdang Bedagai Regency, as evidenced by the t -count value exceeding the t -table value ($2.085 > 2.028$). Simultaneously, the communication (X_1) and discipline (X_2) variables exert a positive and significant influence on

employee productivity at PTPN IV Regional I, Tanah Raja Plantation, Serdang Bedagai Regency. This indicates that the study's hypothesis is accepted, as evidenced by the F -count value exceeding the F -table value ($24.839 > 3.26$). The communication (X_1) and discipline (X_2) variables contribute 58.0% to the productivity variable, while the remaining 42.0% is influenced by other variables not examined in this study.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menegetahui apakah komunikasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PTPN IV Regional I Kebun Tanah Raja Kabupaten Serdang Bedagai baik secara parsial dan simultan dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni reliability analysis, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 25, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 3,551 + 0,670 + 0,243 + e$. Secara parsial, variabel komunikasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PTPN IV Regional I Kebun Tanah Raja Kabupaten Serdang Bedagai terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($5,960 > 2,028$). Dan variabel kedisiplinan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PTPN IV Regional I Kebun Tanah Raja Kabupaten Serdang Bedagai terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,085 > 2,028$). Secara simultan, variabel komunikasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PTPN IV Regional I Kebun Tanah Raja Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($24,839 > 3,26$). Variabel komunikasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel produktivitas sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menunjang keberhasilan dan keberlangsungan suatu perusahaan. Karyawan berperan sebagai penggerak utama dalam melaksanakan berbagai aktivitas operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif dan terarah agar perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, serta mampu bersaing. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas dan sumber daya

*Corresponding Author

Email: rahmahdewi414@gmail.com, amirnasty13@gmail.com, zulaili123zu@gmail.com, hablilikhwanabeniman@gmail.com

lainnya, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan. Produktivitas karyawan menjadi salah satu aspek penting karena mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan keluaran yang optimal.

Produktivitas karyawan berkaitan erat dengan pencapaian target, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan. Dalam pelaksanaan kegiatan operasional, standar operasional prosedur (SOP) berfungsi sebagai pedoman yang mengatur tahapan pekerjaan, pembagian tugas, serta tanggung jawab masing-masing karyawan. Penerapan SOP secara konsisten diharapkan dapat menciptakan proses kerja yang efektif dan efisien. Namun, keberadaan SOP perlu didukung oleh komunikasi yang baik dan kedisiplinan karyawan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan. Dengan demikian, komunikasi dan kedisiplinan menjadi dua faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Komunikasi memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung kelancaran koordinasi di lingkungan perusahaan. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan maupun antarkaryawan dapat membantu memperjelas pembagian tugas, menyampaikan instruksi, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan perbedaan pemahaman terhadap instruksi kerja dan menghambat koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Oleh sebab itu, penyampaian informasi yang jelas, pemahaman pesan yang tepat, pemilihan saluran komunikasi yang sesuai, serta pemberian umpan balik merupakan aspek penting dalam mendukung kelancaran aktivitas perusahaan.

Selain komunikasi, kedisiplinan merupakan faktor yang berperan dalam menjaga keteraturan dan meningkatkan tanggung jawab karyawan. Kedisiplinan tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu kerja secara efektif, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Karyawan yang memiliki kedisiplinan baik diharapkan mampu melaksanakan tugas secara teratur, memenuhi target pekerjaan, dan menjaga kualitas hasil kerja. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dapat mengakibatkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, terganggunya kegiatan operasional, serta tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, kedisiplinan perlu diterapkan secara konsisten untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN IV Regional I Kebun Tanah Raja yang berlokasi di Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara, sekitar 56 kilometer dari Kota Medan. Perusahaan perkebunan tersebut memiliki luas areal sekitar 3.350,07 hektare yang terdiri atas lima afdeling dengan dua komoditas utama, yaitu kelapa sawit dan karet. Luas wilayah dan kompleksitas aktivitas operasional tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan karyawan secara efektif, terutama dalam hal komunikasi dan kedisiplinan kerja. Kelancaran koordinasi serta kepatuhan terhadap aturan menjadi unsur yang diperlukan agar kegiatan operasional dapat berjalan sesuai dengan rencana dan produktivitas karyawan tetap terjaga.

Berdasarkan latar belakang penelitian, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan di PTPN IV Regional I Kebun Tanah Raja. Permasalahan tersebut meliputi kurang efektifnya komunikasi antara karyawan dan atasan, seperti mandor atau manajer, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan operasional sehari-hari, serta adanya indikasi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap SOP dan peraturan kerja perusahaan. Kondisi tersebut menjadi perhatian karena komunikasi yang kurang efektif dapat menghambat penyampaian informasi, sedangkan ketidakdisiplinan dapat memengaruhi

ketepatan pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut perlu dikaji untuk mengetahui keterkaitannya dengan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh komunikasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan di PTPN IV Regional I Kebun Tanah Raja Kabupaten Serdang Bedagai. Tujuan penelitian adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan, serta menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Melalui tujuan tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai peran komunikasi dan kedisiplinan dalam mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian dapat menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas komunikasi, kedisiplinan, dan produktivitas kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi manajemen PTPN IV Regional I Kebun Tanah Raja dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi, memperkuat penerapan kedisiplinan, dan mendorong pencapaian target produktivitas perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada pentingnya komunikasi dan kedisiplinan sebagai aspek yang perlu diperhatikan dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Karyawan di PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja Kabupaten Serdang Bedagai menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian diperoleh melalui jawaban responden yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antara variabel komunikasi sebagai variabel independen pertama (X1), kedisiplinan sebagai variabel independen kedua (X2), dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen (Y). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25 untuk mendukung pengujian dan penarikan kesimpulan penelitian.

Penelitian dilaksanakan di PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja yang berlokasi di Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan merupakan salah satu perusahaan perkebunan dengan jumlah karyawan yang cukup banyak serta kegiatan operasional yang kompleks. Kondisi tersebut menjadikan komunikasi dan kedisiplinan sebagai aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menunjang produktivitas kerja. Subjek penelitian adalah karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja karena mereka terlibat secara langsung dalam aktivitas pekerjaan, pelaksanaan komunikasi di lingkungan organisasi, serta penerapan kedisiplinan kerja. Sementara itu, objek penelitian berfokus pada pengaruh komunikasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan. Dengan menentukan subjek dan objek tersebut, penelitian diarahkan untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan permasalahan yang dikaji.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja dengan jumlah sebanyak 295 orang. Populasi tersebut menjadi dasar dalam menentukan jumlah responden yang akan diteliti. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik random

sampling, dengan metode simple random sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak sehingga anggota populasi memiliki kesempatan untuk terpilih sebagai responden. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Dalam uraian metode penelitian, dokumen mencantumkan jumlah populasi sebanyak 295 karyawan, tingkat kesalahan sebesar 15%, dan jumlah sampel akhir sebanyak 39 responden. Dengan demikian, data penelitian dikumpulkan dari 39 karyawan yang menjadi sampel penelitian. Penggunaan sampel tersebut dimaksudkan untuk memperoleh data yang dapat digunakan dalam menganalisis pengaruh komunikasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan tanpa harus melibatkan seluruh anggota populasi.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden mengenai variabel komunikasi, kedisiplinan, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan sumbernya, penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari karyawan melalui penyebaran kuesioner. Data ini menjadi sumber utama untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Adapun data sekunder merupakan data pendukung yang dikumpulkan dari dokumen perusahaan, laporan internal, buku, jurnal ilmiah, serta literatur lain yang relevan. Penggunaan kedua sumber data tersebut bertujuan melengkapi informasi penelitian sehingga analisis tidak hanya bergantung pada jawaban kuesioner, tetapi juga didukung oleh bahan dokumentasi dan referensi yang sesuai.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik utama yang digunakan untuk memperoleh tanggapan responden. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dan diberikan kepada karyawan yang terpilih sebagai sampel. Jawaban kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala ini digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan komunikasi, kedisiplinan, dan produktivitas kerja. Selain kuesioner, observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap lingkungan kerja, pola komunikasi, serta tingkat kedisiplinan karyawan di lokasi penelitian. Observasi bertujuan memberikan gambaran mengenai kondisi nyata yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Sementara itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen pendukung, seperti struktur organisasi, data jumlah karyawan, dan laporan perusahaan yang relevan. Ketiga teknik tersebut digunakan untuk melengkapi dan memperkuat informasi yang diperoleh selama penelitian.

Data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Analisis meliputi pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Pengujian validitas digunakan untuk menilai kelayakan butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan untuk mengevaluasi kelayakan data sebelum analisis regresi, yang mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sesuai dengan pengujian yang disajikan dalam penelitian. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh komunikasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan secara bersama-sama dalam suatu model. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, serta uji F untuk menilai pengaruh komunikasi dan kedisiplinan secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Melalui rangkaian metode tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil analisis yang terukur mengenai pengaruh komunikasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja Kabupaten Serdang Bedagai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 39 orang karyawan sebagai responden. Seluruh kuesioner yang dibagikan kembali dalam kondisi lengkap dan digunakan dalam pengolahan data. Data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS versi 25 untuk memperoleh gambaran karakteristik responden, tanggapan terhadap variabel penelitian, serta hasil pengujian instrumen, asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Hasil analisis kemudian digunakan untuk menjawab hipotesis mengenai hubungan komunikasi dan kedisiplinan dengan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan karakteristik usia, responden paling banyak berada pada kelompok usia 41–50 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau 46%. Selanjutnya, kelompok usia 31–40 tahun berjumlah 17 orang atau 44%, sedangkan kelompok usia 51–60 tahun berjumlah 4 orang atau 10%. Tidak terdapat responden berusia di atas 61 tahun. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 31–50 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 38 responden atau 97% adalah laki-laki, sedangkan satu responden atau 3% adalah perempuan. Dari segi pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA), yaitu 30 orang atau 77%. Responden berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) berjumlah 6 orang atau 15%, Sekolah Dasar (SD) sebanyak 2 orang atau 5%, dan Strata 1 sebanyak satu orang atau 3%. Tidak terdapat responden dengan pendidikan Strata 2 maupun Strata 3. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, kelompok terbanyak adalah karyawan dengan pengalaman kerja 11–15 tahun, yaitu 14 orang atau 36%. Karyawan dengan masa kerja 16–20 tahun dan lebih dari 20 tahun masing-masing berjumlah 9 orang atau 23%, sedangkan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 4 orang atau 10% dan 1–5 tahun sebanyak 3 orang atau 8%. Karakteristik ini memperlihatkan bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki, berpendidikan SMA, dan memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang.

Hasil deskriptif variabel komunikasi menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai komunikasi cenderung positif. Pada salah satu butir pernyataan komunikasi, sebanyak 23 responden atau 59% menyatakan sangat setuju dan 16 responden atau 41% menyatakan setuju. Pola jawaban tersebut memperlihatkan bahwa seluruh responden pada butir yang disajikan memberikan tanggapan positif terhadap aspek komunikasi yang dinilai. Secara umum, komunikasi dalam lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membantu penyampaian informasi, memperjelas instruksi, serta mendukung koordinasi antara pimpinan dan karyawan maupun antarkaryawan. Informasi yang disampaikan secara jelas dapat membantu karyawan memahami pekerjaan yang harus dilakukan, mengetahui standar yang perlu dipenuhi, dan mengurangi kemungkinan kesalahan akibat perbedaan pemahaman. Dalam konteks operasional perkebunan, komunikasi yang efektif juga dibutuhkan agar pembagian tugas dan pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Meskipun demikian, jawaban positif pada kuesioner perlu dipahami sebagai persepsi responden terhadap pernyataan yang diberikan dan tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa seluruh proses komunikasi di perusahaan telah berjalan tanpa kendala.

Pada variabel kedisiplinan, jawaban responden juga menunjukkan kecenderungan positif terhadap penerapan disiplin kerja. Salah satu hasil yang ditampilkan dalam dokumen berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan. Sebanyak 23 responden atau 59% menyatakan setuju, sedangkan 16 responden atau 41% menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan mengenai kedisiplinan meskipun tidak diawasi oleh atasan, 21 responden atau 53,8% menyatakan setuju dan 18 responden atau 46,2% menyatakan sangat setuju. Selanjutnya, pada pernyataan bahwa kedisiplinan membantu meningkatkan kinerja kerja, sebanyak 22

responden atau 56,4% menyatakan setuju dan 17 responden atau 43,6% menyatakan sangat setuju. Tidak terdapat jawaban kurang setuju, tidak setuju, ataupun sangat tidak setuju pada ketiga butir tersebut. Hasil ini menggambarkan bahwa responden cenderung memandang kepatuhan terhadap standar operasional, kemampuan menjaga disiplin tanpa pengawasan langsung, dan penerapan kedisiplinan sebagai aspek penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Secara pembahasan, disiplin dapat mendukung keteraturan kerja, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Namun, tanggapan positif tersebut tetap merupakan penilaian responden terhadap butir kuesioner, sehingga tidak dapat dianggap sebagai bukti bahwa setiap karyawan selalu mematuhi semua peraturan dalam setiap keadaan.

Hasil deskriptif variabel produktivitas karyawan memperlihatkan kecenderungan tanggapan yang positif terhadap pencapaian target dan kualitas hasil pekerjaan. Pada pernyataan mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, 20 responden atau 51,3% menyatakan sangat setuju dan 19 responden atau 48,7% menyatakan setuju. Sementara itu, pada pernyataan bahwa kualitas hasil pekerjaan memenuhi standar perusahaan, sebanyak 25 responden atau 64,1% menyatakan setuju dan 14 responden atau 35,9% menyatakan sangat setuju. Tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, ataupun sangat tidak setuju pada kedua butir tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa responden cenderung menilai pencapaian target dan pemenuhan standar kualitas sebagai bagian dari produktivitas kerja. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga berhubungan dengan kualitas dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan. Dalam kaitannya dengan variabel penelitian, komunikasi yang baik dapat membantu karyawan memahami target dan standar pekerjaan, sedangkan kedisiplinan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara tertib dan konsisten. Dengan demikian, tanggapan responden memberikan gambaran bahwa ketiga variabel tersebut relevan untuk dianalisis dalam satu model penelitian.

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui kualitas pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam dokumen, masing-masing variabel terdiri atas 10 butir pernyataan. Pada variabel komunikasi, sembilan butir dinyatakan valid dan satu butir tidak valid. Hasil yang sama ditemukan pada variabel kedisiplinan, yaitu sembilan butir valid dan satu butir tidak valid. Pada variabel produktivitas, sembilan butir juga dinyatakan valid dan satu butir tidak valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar butir pernyataan memenuhi kriteria validitas yang digunakan dalam penelitian, meskipun terdapat satu butir pada setiap variabel yang tidak memenuhi kriteria. Temuan ini penting karena instrumen merupakan sarana untuk mengukur persepsi responden terhadap komunikasi, kedisiplinan, dan produktivitas. Butir yang valid dapat digunakan sebagai indikator pengukuran sesuai hasil pengujian, sedangkan butir yang tidak valid perlu mendapat perhatian apabila instrumen digunakan kembali pada penelitian selanjutnya.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel komunikasi sebesar 0,715, variabel kedisiplinan sebesar 0,723, dan variabel produktivitas sebesar 0,716. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,60, yaitu batas yang digunakan dalam dokumen untuk menyatakan instrumen memiliki reliabilitas yang baik. Nilai tertinggi terdapat pada variabel kedisiplinan, yaitu 0,723, disusul produktivitas sebesar 0,716 dan komunikasi sebesar 0,715. Berdasarkan kriteria tersebut, instrumen pada ketiga variabel dinyatakan reliabel. Artinya, jawaban terhadap butir-butir dalam masing-masing variabel menunjukkan tingkat konsistensi internal yang dapat diterima untuk keperluan analisis penelitian. Hasil reliabilitas ini mendukung penggunaan data kuesioner dalam analisis selanjutnya, dengan tetap

memperhatikan bahwa hasil uji reliabilitas tidak menghilangkan temuan sebelumnya mengenai adanya satu butir yang tidak valid pada setiap variabel.

Sebelum pengujian regresi, penelitian juga menyajikan hasil uji asumsi klasik. Pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, jumlah data yang dianalisis adalah 39 responden dengan nilai statistik uji sebesar 0,083 dan nilai signifikansi sebesar 0,200. Dokumen menyatakan bahwa nilai tersebut menunjukkan data cenderung normal karena ukuran sampel lebih dari 30, tetapi penjelasan dalam naskah membandingkan nilai 0,200 dengan 0,05 secara tidak tepat. Berdasarkan angka yang tercantum, nilai signifikansi 0,200 sebenarnya lebih besar daripada 0,05; oleh karena itu, menurut kriteria signifikansi yang disebutkan dalam dokumen, hasil tersebut mendukung kesimpulan bahwa residual tidak menunjukkan penyimpangan normalitas yang signifikan. Pada uji multikolinearitas, nilai tolerance untuk komunikasi dan kedisiplinan masing-masing sebesar 0,933, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing sebesar 1,072. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, dokumen menyimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hasil grafik heteroskedastisitas juga ditafsirkan tidak menunjukkan pola tertentu karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Adapun uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,228. Berdasarkan perbandingan yang disajikan dengan batas bawah dan batas atas, dokumen menyimpulkan bahwa model tidak mengalami autokorelasi. Secara keseluruhan, hasil pengujian tersebut digunakan sebagai dasar untuk melanjutkan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa komunikasi dan kedisiplinan memiliki koefisien regresi positif terhadap produktivitas karyawan. Pada tabel koefisien, konstanta tercatat sebesar 3,551, koefisien komunikasi sebesar 0,670, dan koefisien kedisiplinan sebesar 0,243. Dengan mengacu pada angka dalam tabel tersebut, persamaan regresi dapat dituliskan sebagai $Y = 3,551 + 0,670X_1 + 0,243X_2 + e$. Konstanta sebesar 3,551 menunjukkan nilai produktivitas yang diperkirakan ketika nilai komunikasi dan kedisiplinan dianggap nol dalam model. Koefisien komunikasi sebesar 0,670 berarti bahwa, dengan kedisiplinan dianggap tetap, kenaikan satu satuan pada skor komunikasi berkaitan dengan kenaikan produktivitas sebesar 0,670 satuan. Sementara itu, koefisien kedisiplinan sebesar 0,243 menunjukkan bahwa, dengan komunikasi dianggap tetap, kenaikan satu satuan pada skor kedisiplinan berkaitan dengan kenaikan produktivitas sebesar 0,243 satuan. Kedua koefisien yang positif memperlihatkan arah hubungan yang sejalan: semakin tinggi skor komunikasi atau kedisiplinan, semakin tinggi pula produktivitas yang diperkirakan oleh model. Angka koefisien komunikasi lebih besar daripada koefisien kedisiplinan, sehingga dalam model ini komunikasi menunjukkan koefisien regresi yang lebih besar. Namun, perbandingan pengaruh relatif perlu mempertimbangkan ukuran koefisien yang sesuai dan konteks pengukuran. Perlu dicatat bahwa terdapat ketidakkonsistenan penulisan persamaan regresi di dalam dokumen, sehingga rangkuman ini menggunakan nilai koefisien yang tercantum pada tabel hasil regresi.

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan melalui uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,960, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,028, dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, komunikasi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh komunikasi terhadap produktivitas didukung oleh hasil analisis. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan produktivitas karyawan di PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja. Penyampaian informasi dan instruksi yang jelas dapat membantu karyawan memahami tanggung jawab dan target kerja, sedangkan koordinasi yang baik dapat mempermudah pelaksanaan tugas.

Dalam lingkungan kerja yang memiliki aktivitas operasional kompleks, komunikasi yang efektif berpotensi mengurangi kesalahan pemahaman serta membantu pekerjaan diselesaikan sesuai ketentuan. Hasil uji t memperkuat pentingnya komunikasi dalam model penelitian, meskipun hubungan statistik tersebut tidak berarti bahwa komunikasi merupakan satu-satunya faktor yang menentukan produktivitas karyawan.

Hasil uji t untuk variabel kedisiplinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,085, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,028, dengan nilai signifikansi 0,044. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, kedisiplinan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas juga didukung oleh hasil pengujian. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan mempunyai hubungan yang bermakna dengan produktivitas dalam model yang dianalisis. Karyawan yang menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional, mematuhi ketentuan perusahaan, dan tetap bertanggung jawab meskipun tidak diawasi secara langsung dapat membantu menjaga keteraturan proses kerja. Disiplin juga berkaitan dengan konsistensi dalam melaksanakan tugas serta upaya memenuhi target yang telah ditentukan. Walaupun koefisien kedisiplinan lebih kecil daripada koefisien komunikasi dalam tabel regresi, hasil uji t tetap menunjukkan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh signifikan secara parsial. Oleh sebab itu, upaya peningkatan produktivitas tidak cukup hanya memperhatikan komunikasi, tetapi juga perlu mempertahankan penerapan disiplin kerja yang konsisten.

Pengujian secara simultan menggunakan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,839, sedangkan F tabel tercatat sebesar 3,26 pada bagian hasil pengujian. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel, komunikasi dan kedisiplinan secara bersama-sama dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komunikasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas. Secara pembahasan, temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel perlu dipandang sebagai faktor yang saling melengkapi dalam mendukung pekerjaan. Komunikasi membantu memastikan informasi, arahan, dan pembagian tugas dapat dipahami, sedangkan kedisiplinan membantu memastikan tugas dilaksanakan sesuai aturan dan standar yang ditetapkan. Ketika informasi tersampaikan dengan baik dan karyawan melaksanakan pekerjaan secara disiplin, proses kerja diharapkan menjadi lebih teratur dan tujuan produktivitas lebih mudah dicapai. Hasil uji F menunjukkan bahwa model yang memasukkan kedua variabel secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas, tetapi tidak berarti kedua variabel tersebut telah menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi produktivitas.

Besarnya kontribusi komunikasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas ditunjukkan melalui koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,580. Nilai tersebut berarti bahwa komunikasi dan kedisiplinan secara bersama-sama menjelaskan 58,0% variasi produktivitas karyawan dalam model penelitian. Sementara itu, sebesar 42,0% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, kedua variabel memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan produktivitas, tetapi masih terdapat faktor lain di luar cakupan penelitian yang dapat berhubungan dengan produktivitas karyawan. Hasil ini memperlihatkan bahwa peningkatan komunikasi dan kedisiplinan merupakan hal yang layak diperhatikan oleh perusahaan, namun pengelolaan produktivitas juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kedisiplinan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja Kabupaten Serdang Bedagai. Kedua variabel tersebut juga terbukti

berpengaruh secara simultan, dengan kontribusi penjelasan sebesar 58,0%. Hasil ini mendukung pentingnya memperbaiki kualitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan agar informasi disampaikan secara jelas, terbuka, dan efektif. Di samping itu, perusahaan perlu memperkuat penerapan kedisiplinan melalui penegakan peraturan yang konsisten, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Karyawan juga diharapkan terus meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas agar target dan standar kerja dapat tercapai. Dengan memperhatikan kedua aspek tersebut, perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian sebagai bahan evaluasi untuk mendukung produktivitas. Meski demikian, karena penelitian melibatkan 39 responden pada satu lokasi dan masih menyisakan 42,0% variasi produktivitas yang dijelaskan oleh faktor lain, hasilnya perlu dipahami sesuai ruang lingkup penelitian dan tidak langsung digeneralisasikan ke seluruh perusahaan atau lokasi kerja lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PTPN IV Regional I Kebun Tanah Raja, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,960 > t$ tabel sebesar $2,028$. Variabel kedisiplinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $2,085 > t$ tabel sebesar $2,028$. Secara simultan, komunikasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $24,839 > F$ tabel sebesar $3,27$. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 58,0% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan agar penyampaian informasi berlangsung secara jelas, terbuka, dan efektif, serta memperkuat penerapan kedisiplinan melalui penegakan aturan yang konsisten, keteladanan pimpinan, dan pemberian penghargaan serta sanksi secara adil. Selain itu, karyawan diharapkan terus meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas agar target kerja dapat tercapai secara optimal dan produktivitas perusahaan semakin meningkat.

REFERENSI

- Berelson & Stainer. (2020). *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Efendy, O. U. (2020). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ginting, Bayu H. dkk. 2026. *Analisis dan Evaluasi Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Tanah Raja*. Medan: Laporan Penelitian
- Gode. (2020). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2020). *Manajemen Sumber Day,a Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jenis, & Kelly, L. (2020). *Proses Komunikasi*. McGraw-Hill, Yogyakarta
- Kurniawan, M. A. (2023). *Pengaruh Komunikasi, kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Munawaroh, S. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan*. Kediri: Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Nuruddin. (2020). *Ilmu Komunikasi: Pendekatan Terori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P., & Rohmat, Bela. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2021. *Statistic Untuk Penelitian Dilengkapi Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tohardi. (2020). *Produktivitas Kerja*. Dalam Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tulenan, S. A. S. *Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan*. Manado: Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers