P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Pengaruh Komunikasi Internal dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN IV Regional 2 Medan

Ledyana Br Tarigan[1], Muhammad Dalim[2], Rismawati[3], Dewi Comala Sari[4]
Program Studi Manajemen Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan, Medan
[1]ledyana898@gmail.com, [2]muhammaddalim@polmed.ac.id,
[3]rismawatisitumorang2004@yahoo.com, [4]dewi.cs_83@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh komunikasi internal dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak pada PTPN IV Regional 2 Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan purposive sampling. Dari populasi 247 karyawan, diperoleh 72 responden berstatus PKWT dengan masa kerja minimal satu tahun dan memahami praktik komunikasi internal serta pengawasan di perusahaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($t = 4{,}061$; $p < 0{,}05$), demikian pula pengawasan ($t = 4{,}200$; $p < 0{,}05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 25{,}753$; $p < 0{,}05$). Persamaan regresi adalah $Y = 20{,}101 + 0{,}241X1 + 0{,}239X2$, sedangkan Adjusted R^2 sebesar 0,693 menunjukkan bahwa 69,3% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi internal dan pengawasan. Temuan menegaskan bahwa kejelasan informasi, koordinasi, umpan balik, pemantauan, evaluasi, dan tindakan perbaikan merupakan unsur penting dalam menjaga produktivitas karyawan.

Kata kunci: **komunikasi internal; pengawasan; produktivitas kerja; karyawan; PTPN IV**

ABSTRACT

This study analyzes the effects of internal communication and supervision on the work productivity of contract employees at PTPN IV Regional 2 Medan. An associative quantitative approach was applied using purposive sampling. From a population of 247 employees, 72 contract employees who had worked for at least one year and understood the company's internal communication and supervision practices were selected. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results show that internal communication has a positive and significant effect on work productivity ($t = 4.061$; $p < 0.05$), as does supervision ($t = 4.200$; $p < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly affect productivity ($F = 25.753$; $p < 0.05$). The regression equation is $Y = 20.101 + 0.241X1 + 0.239X2$, while the Adjusted R^2 of 0.693 indicates that 69.3% of the variation in employee productivity is explained by internal communication and supervision. These findings underline the importance of clear information, coordination, feedback, monitoring, evaluation, and corrective action in sustaining employee productivity.

Keywords: **internal communication; supervision; work productivity; employees; PTPN IV**

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena menggambarkan kemampuan karyawan menghasilkan keluaran secara efektif dan efisien. Pada organisasi dengan kegiatan operasional yang kompleks, produktivitas tidak hanya dipengaruhi kemampuan individu, tetapi juga oleh kualitas sistem kerja yang memastikan informasi tersampaikan, pekerjaan terkoordinasi, dan penyimpangan dapat dikoreksi secara cepat. Karena itu, komunikasi internal dan pengawasan menjadi dua fungsi manajerial yang relevan untuk menjelaskan variasi produktivitas kerja.

Pada PTPN IV Regional 2 Medan, hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa aktivitas kerja sangat bergantung pada pertukaran informasi antara pimpinan dan karyawan maupun antarkaryawan. Dalam pelaksanaannya, masih ditemukan

P-ISSN :2597-5064
DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3 E-ISSN :2654-8062

penyampaian penugasan secara mendadak dengan tenggat yang singkat dan koordinasi yang belum selalu efektif. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, mempersempit waktu persiapan, dan menghambat penyelesaian pekerjaan. Di sisi lain, pengawasan diperlukan untuk memastikan pelaksanaan tugas tetap sesuai standar, target, dan kebijakan perusahaan.

Komunikasi internal yang efektif memungkinkan kebijakan, pembagian tugas, arahan, dan umpan balik dipahami secara jelas. Aliran informasi yang baik mengurangi ambiguitas, memperkuat koordinasi, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Pengawasan melengkapi fungsi tersebut melalui penetapan standar, pemantauan pelaksanaan, evaluasi hasil, dan tindakan perbaikan. Dengan demikian, komunikasi internal menyediakan arus informasi yang diperlukan untuk bekerja, sedangkan pengawasan menjaga agar pelaksanaan pekerjaan tetap berada pada arah yang telah ditentukan.

Penelitian terdahulu cenderung memperlihatkan hubungan positif. Aprinawati dkk. (2024) serta Pambudi dkk. (2025) menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif mendukung koordinasi dan produktivitas. Alfandrian (2022), Lutpia (2024), dan Irawan (2021) juga melaporkan bahwa komunikasi dan pengawasan berpengaruh positif terhadap hasil kerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian tersebut menggunakan kinerja sebagai variabel dependen dan dilakukan pada organisasi yang berbeda. Penelitian ini memusatkan perhatian pada produktivitas kerja karyawan kontrak di lingkungan industri perkebunan.

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian bertujuan menguji pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas kerja, pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja, serta pengaruh keduanya secara simultan pada karyawan PKWT PTPN IV Regional 2 Medan. Kajian ini penting karena memberikan bukti empiris mengenai kontribusi proses komunikasi dan fungsi pengawasan dalam membentuk produktivitas pada lingkungan kerja dengan koordinasi antarbagian yang intensif.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi di dalam organisasi, baik dari pimpinan kepada bawahan, dari bawahan kepada pimpinan, maupun secara horizontal antarkaryawan. Trihastuti (2023) menekankan bahwa komunikasi internal tidak hanya berkaitan dengan penyampaian pesan, tetapi juga penciptaan pemahaman bersama, pengurangan konflik, penguatan koordinasi, dan hubungan kerja yang harmonis. Pace dan Faules (2018) serta Ruliana (2018) juga menempatkan komunikasi organisasi sebagai mekanisme yang menghubungkan anggota organisasi melalui arus informasi dan interaksi kerja.

Dalam penelitian ini, komunikasi internal diukur melalui lima indikator: kejelasan informasi, keterbukaan komunikasi, umpan balik, koordinasi antarpegawai, dan hubungan kerja yang harmonis. Kelima indikator merepresentasikan kualitas arus informasi sekaligus kualitas interaksi yang memungkinkan karyawan memahami tugas, menyampaikan kendala, dan bekerja secara terkoordinasi.

2.2 Pengawasan dan Produktivitas Kerja

Pengawasan merupakan proses pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana dan tujuan organisasi. Kasmir (2022) memandang pengawasan sebagai bagian penting dari pengendalian manajemen karena memungkinkan organisasi membandingkan pelaksanaan dengan standar dan melakukan koreksi ketika terjadi penyimpangan. Dalam penelitian ini, pengawasan diukur melalui penetapan standar kerja, pemantauan pelaksanaan, evaluasi kerja, dan tindakan perbaikan.

Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Faisal dan Danisa (2022) mengaitkan produktivitas dengan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja. Produktivitas yang baik tercermin dari kemampuan memenuhi target, menjaga mutu hasil, menyelesaikan pekerjaan

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

tepat waktu, dan memanfaatkan sumber daya secara optimal.

2.3 Hubungan Antarvariabel dan Hipotesis

Komunikasi internal diperkirakan meningkatkan produktivitas karena informasi yang jelas dan terbuka memperkecil kesalahan, mempercepat koordinasi, serta membantu karyawan memahami prioritas dan tanggung jawab. Umpan balik memungkinkan masalah diselesaikan lebih dini, sedangkan hubungan kerja yang harmonis mendukung kolaborasi. Berdasarkan logika tersebut, H1 menyatakan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengawasan diperkirakan berpengaruh terhadap produktivitas karena standar kerja, pemantauan, evaluasi, dan tindakan perbaikan membantu karyawan mempertahankan kualitas dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. H2 menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, komunikasi internal dan pengawasan diperkirakan saling melengkapi: komunikasi mengarahkan pemahaman dan koordinasi, sedangkan pengawasan memastikan pelaksanaan tetap sesuai sasaran. H3 menyatakan kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.4 Sintesis Penelitian Terdahulu

Literatur menunjukkan pola yang konsisten bahwa komunikasi dan pengawasan merupakan bagian penting dari proses organisasi. Aprinawati dkk. (2024) menekankan peran komunikasi internal dalam koordinasi dan produktivitas; Pambudi dkk. (2025) menemukan pengaruh positif komunikasi internal terhadap produktivitas karyawan front office; sementara Bahri dan Yulianita (2023), Lutpia (2024), Alfandrian (2022), dan Irawan (2021) menunjukkan pentingnya pengawasan dan komunikasi terhadap hasil kerja. Perbedaan utama penelitian ini terdapat pada penggunaan produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan fokus pada karyawan kontrak PTPN IV Regional 2 Medan.

Posisi penelitian ini adalah menguji secara simultan dua mekanisme manajerial yang berbeda tetapi saling berkaitan. Komunikasi internal menggambarkan bagaimana informasi kerja diterima dan dipertukarkan, sedangkan pengawasan menggambarkan bagaimana pelaksanaan dibandingkan dengan standar dan diperbaiki. Kombinasi keduanya diperkirakan dapat menjelaskan produktivitas secara lebih utuh daripada menilai salah satu fungsi secara terpisah.

Tabel 2. Sintesis penelitian terdahulu

Peneliti	Fokus dan temuan relevan
Aprinawati dkk. (2024)	Komunikasi internal yang efektif memperkuat koordinasi dan produktivitas karyawan.
Pambudi dkk. (2025)	Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
Bahri & Yulianita (2023)	Pengawasan berkaitan positif dengan produktivitas karyawan.
Alfandrian (2022)	Pengawasan dan komunikasi internal berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap hasil kerja.
Irawan (2021)	Pengawasan dan komunikasi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. METODOLOGI

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dan dilaksanakan pada PTPN IV Regional 2 Medan. Populasi penelitian berjumlah 247 karyawan. Sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% dan diperoleh 72 responden. Teknik purposive sampling digunakan dengan kriteria: karyawan berstatus kontrak/PKWT, telah bekerja minimal satu tahun, memahami penerapan komunikasi internal dan

P-ISSN :2597-5064
DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3 E-ISSN :2654-8062

pengawasan di perusahaan, serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Pemilihan responden PKWT juga menjaga kesesuaian unit analisis dengan batasan penelitian, sehingga hasil menggambarkan pengalaman karyawan kontrak yang terlibat langsung dalam arus komunikasi dan proses pengawasan sehari-hari.

Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert 1-5 yang disebarkan secara langsung dan daring. Komunikasi internal diukur dengan 15 butir yang merepresentasikan kejelasan informasi, keterbukaan komunikasi, umpan balik, koordinasi, dan hubungan kerja harmonis. Pengawasan diukur dengan 12 butir berdasarkan penetapan standar, pemantauan, evaluasi, dan tindakan perbaikan. Produktivitas kerja diukur dengan 12 butir yang mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja. Analisis menggunakan IBM SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan Adjusted R^2.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Indikator (Skala Likert 1–5)
Komunikasi Internal (X1)	Kejelasan informasi; keterbukaan komunikasi; umpan balik; koordinasi antarpegawai; hubungan kerja harmonis (15 butir).
Pengawasan (X2)	Penetapan standar kerja; pemantauan pelaksanaan kerja; evaluasi kerja; tindakan perbaikan (12 butir).
Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitas kerja; kualitas kerja; ketepatan waktu; efisiensi kerja (12 butir).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kualitas Instrumen dan Kelayakan Model

Seluruh butir instrumen dinyatakan valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel 0,361 pada pengujian awal. Reliabilitas juga menunjukkan konsistensi yang tinggi: Cronbach's Alpha komunikasi internal sebesar 0,949, pengawasan 0,936, dan produktivitas kerja 0,831. Nilai tersebut berada di atas batas 0,60 sehingga instrumen layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Model regresi memenuhi asumsi dasar. Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. 0,200 sehingga residual berdistribusi normal. Nilai tolerance kedua variabel sebesar 0,886 dan VIF 1,128 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Grafik scatterplot juga menunjukkan penyebaran titik secara acak tanpa pola yang jelas, sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Ringkasan kualitas instrumen dan asumsi model

Komponen	Hasil
Sampel	72 karyawan PKWT; purposive sampling
Validitas	Seluruh 39 butir: r hitung > r tabel 0,361
Reliabilitas X1	Cronbach's Alpha 0,949
Reliabilitas X2	Cronbach's Alpha 0,936
Reliabilitas Y	Cronbach's Alpha 0,831

4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 20,101 + 0,241X1 + 0,239X2 + e. Koefisien komunikasi internal dan pengawasan sama-sama bernilai positif. Secara interpretatif, ketika skor komunikasi internal meningkat satu unit dengan pengawasan dianggap konstan, produktivitas diperkirakan meningkat 0,241 unit. Peningkatan satu unit pengawasan, dengan komunikasi internal konstan, diikuti peningkatan produktivitas sebesar 0,239 unit. Besarnya koefisien yang relatif berdekatan menunjukkan bahwa kedua variabel

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

memberikan kontribusi arah yang hampir seimbang terhadap perubahan produktivitas.

Uji parsial memperkuat pola tersebut. Komunikasi internal memperoleh t hitung 4,061, lebih besar dari t tabel 1,994, dengan Sig. 0,000. Pengawasan memperoleh t hitung 4,200 dengan Sig. 0,000. Dengan demikian, H1 dan H2 diterima. Uji simultan menghasilkan F hitung 25,753, lebih besar dari F tabel 3,98, dengan Sig. 0,000, sehingga H3 juga diterima. Adjusted R^2 sebesar 0,693 menunjukkan bahwa 69,3% variasi produktivitas dijelaskan oleh komunikasi internal dan pengawasan, sementara 30,7% berkaitan dengan faktor lain di luar model.

Tabel 4. Ringkasan pengujian model

Pengujian	Nilai/hasil
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov Sig. = 0,200; normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,886; VIF = 1,128; tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot acak; tidak terindikasi heteroskedastisitas
Regresi	Y = 20,101 + 0,241X1 + 0,239X2
Uji t X1	t = 4,061; Sig. 0,000; signifikan
Uji t X2	t = 4,200; Sig. 0,000; signifikan
Uji F	F = 25,753; Sig. 0,000; signifikan
Adjusted R^2	0,693 atau 69,3%

4.3 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji t menunjukkan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kualitas informasi yang diterima karyawan. Ketika instruksi jelas, komunikasi terbuka, dan umpan balik tersedia, karyawan dapat mengurangi ketidakpastian serta menyelaraskan pekerjaan dengan kebutuhan organisasi.

Koordinasi antarkaryawan menjadi aspek penting pada lingkungan kerja yang melibatkan banyak bagian. Pertukaran informasi yang tidak tepat waktu dapat mengganggu urutan pekerjaan dan menimbulkan pengulangan tugas. Sebaliknya, komunikasi yang berjalan dua arah memberi ruang bagi karyawan untuk menyampaikan hambatan dan memperoleh klarifikasi lebih cepat. Pola ini menjelaskan mengapa komunikasi internal memiliki hubungan langsung dengan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja.

Temuan penelitian mendukung Aprinawati dkk. (2024) dan Pambudi dkk. (2025), yang menempatkan komunikasi internal sebagai faktor yang memperlancar penyampaian informasi, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat koordinasi. Hasil ini juga sejalan dengan teori Trihastuti (2023) bahwa komunikasi internal yang tepat membangun pemahaman bersama dan hubungan kerja yang efektif.

Implikasi praktisnya, perusahaan perlu menjaga konsistensi informasi tugas dan waktu penyampaiannya. Penugasan mendadak dengan tenggat sangat singkat dapat mengurangi kesempatan karyawan merencanakan pekerjaan. Forum koordinasi, saluran umpan balik, dan kejelasan penanggung jawab informasi dapat digunakan untuk mengurangi hambatan tersebut.

4.4 Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja

Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan t hitung 4,200. Nilai ini sedikit lebih tinggi dibandingkan komunikasi internal, walaupun kedua koefisien regresinya relatif berdekatan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemantauan dan evaluasi pekerjaan mempunyai peran langsung dalam membantu karyawan menjaga kesesuaian hasil dengan standar perusahaan.

Penetapan standar memberi acuan mengenai hasil yang diharapkan; pemantauan

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062

memungkinkan penyimpangan diketahui lebih dini; evaluasi memberi dasar untuk menilai pencapaian; sedangkan tindakan perbaikan membantu mencegah pengulangan kesalahan. Temuan ini sejalan dengan Kasmir (2022), Bahri dan Yulianita (2023), serta Lutpia (2024) yang menempatkan pengawasan sebagai mekanisme penting dalam menjaga kualitas dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

4.5 Pengaruh Simultan Komunikasi Internal dan Pengawasan

Nilai F sebesar 25,753 menunjukkan bahwa komunikasi internal dan pengawasan secara bersama-sama membentuk model yang signifikan dalam menjelaskan produktivitas. Hasil simultan penting karena kedua fungsi tersebut tidak berjalan terpisah dalam praktik organisasi. Informasi yang jelas perlu diikuti pemantauan dan evaluasi, sementara pengawasan yang efektif memerlukan komunikasi agar standar, temuan, dan tindakan korektif dapat dipahami oleh karyawan.

Adjusted R^2 sebesar 69,3% menunjukkan kontribusi model yang cukup kuat. Meski demikian, masih terdapat 30,7% variasi produktivitas yang tidak dijelaskan. Berdasarkan pembahasan skripsi, faktor lain yang mungkin relevan antara lain motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, kompetensi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Karena variabel tersebut tidak diuji dalam penelitian ini, interpretasi hasil dibatasi pada kontribusi komunikasi internal dan pengawasan.

Jawaban responden pada indikator produktivitas secara umum berada pada kategori baik. Responden menunjukkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, bekerja teliti, memenuhi batas waktu, serta memanfaatkan waktu, tenaga, dan fasilitas secara efisien. Beberapa butir memperoleh rata-rata mendekati 4,00, terutama kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu. Pola tersebut menunjukkan bahwa produktivitas yang dirasakan karyawan telah berada pada tingkat positif, tetapi masih tersedia ruang untuk penguatan pada konsistensi hasil dan pengelolaan beban kerja.

Tabel 5. Implikasi temuan penelitian

Aspek	Implikasi utama
Komunikasi internal	Informasi yang jelas, terbuka, disertai umpan balik dan koordinasi mendukung penyelesaian kerja.
Pengawasan	Standar, pemantauan, evaluasi, dan tindakan korektif membantu menjaga kualitas dan ketepatan kerja.
Produktivitas	Respons karyawan secara umum berada pada kategori baik pada kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi.
Makna statistik	Kedua variabel signifikan secara parsial dan simultan; kontribusi model 69,3%.
Implikasi	Perusahaan perlu mengintegrasikan penguatan arus informasi dengan pengawasan yang konsisten dan membina.

Perbaikan komunikasi dan pengawasan sebaiknya diarahkan pada proses, bukan sekadar frekuensi. Pada komunikasi internal, prioritasnya adalah kejelasan informasi, waktu penyampaian, keterbukaan umpan balik, dan koordinasi lintas bagian. Pada pengawasan, prioritasnya adalah standar yang terukur, pemantauan yang proporsional, evaluasi berbasis data, dan tindakan perbaikan yang bersifat pembinaan. Kombinasi keduanya dapat mengurangi kesalahan, mempercepat

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

penyelesaian pekerjaan, dan menjaga kualitas keluaran.

Penguatan produktivitas juga perlu mempertimbangkan status responden sebagai karyawan PKWT. Kejelasan instruksi, akses terhadap informasi, dan konsistensi pembinaan menjadi penting agar karyawan kontrak mampu memahami ekspektasi organisasi secara setara. Karena penelitian dibatasi pada karyawan kontrak, hasil tidak secara otomatis menggambarkan karyawan tetap atau unit organisasi lain di luar Regional 2 Medan.

Penelitian menggunakan purposive sampling dan hanya melibatkan 72 karyawan kontrak pada satu unit organisasi. Data juga bersumber dari persepsi responden melalui kuesioner, sehingga hasil menggambarkan hubungan statistik berdasarkan penilaian karyawan pada periode penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel, membandingkan status kepegawaian, dan memasukkan variabel lain yang secara teoretis dapat memengaruhi produktivitas.

Temuan memperlihatkan bahwa produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui kombinasi mekanisme komunikasi dan pengendalian. Pada tingkat operasional, perusahaan dapat membangun jadwal koordinasi yang lebih teratur, menetapkan saluran komunikasi yang jelas, dan mengurangi penyampaian penugasan secara mendadak ketika tidak diperlukan. Pada sisi pengawasan, evaluasi sebaiknya tidak berhenti pada identifikasi kesalahan, tetapi diikuti umpan balik dan pembinaan yang membantu karyawan memperbaiki metode kerja.

Secara akademik, penelitian memperkuat temuan sebelumnya bahwa komunikasi internal dan pengawasan berpengaruh terhadap hasil kerja. Kontribusi spesifik penelitian terletak pada penggunaan produktivitas kerja sebagai keluaran dan fokus pada karyawan kontrak dalam konteks perusahaan perkebunan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan informasi dan konsistensi pengawasan tetap relevan pada lingkungan kerja yang memiliki struktur formal dan target operasional yang jelas.

Manajemen perlu membaca nilai Adjusted R^2 sebagai indikasi bahwa dua variabel ini penting tetapi bukan satu-satunya penentu. Strategi peningkatan produktivitas akan lebih kuat apabila komunikasi dan pengawasan dikombinasikan dengan kebijakan yang mendukung motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin, dan kepuasan karyawan.

5. KESIMPULAN

Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV Regional 2 Medan. Pengawasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan regresi Y = 20,101 + 0,241X1 + 0,239X2 menunjukkan arah hubungan positif dari kedua variabel, dengan nilai t masing-masing 4,061 dan 4,200.

Secara simultan, komunikasi internal dan pengawasan berpengaruh signifikan dengan F hitung 25,753 dan Adjusted R^2 sebesar 0,693. Artinya, 69,3% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. PTPN IV Regional 2 Medan perlu mempertahankan komunikasi yang jelas, terbuka, tepat waktu, dan terkoordinasi serta melaksanakan pengawasan melalui standar, pemantauan, evaluasi, dan tindakan perbaikan yang konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, A., dkk. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Kita Menulis.

Alfandrian. (2022). Pengaruh pengawasan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai (studi pada DPMD Kota Banjar). Jurnal Manajemen.

Aprinawati, A., Hutasoit, E., Milano, F., Rahma, K., Fauziah, S., & Khaira, I. (2024). Optimalisasi komunikasi internal dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 7(4), 15026–15032.

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.

Bahri, Z., & Yulianita, N. (2023). Pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi, 10(3), 1910–1923.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.). Sage Publications.

Faisal, & Danisa. (2022). Produktivitas kerja karyawan dalam organisasi. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 4(1), 1–10.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Hamad, I. (2024). Komunikasi Organisasi Modern. Prenada Media.

Irawan. (2021). Pengaruh pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas PU Perairan Kabupaten Musi Rawas. Jurnal Administrasi Publik.

Kasmir. (2022). Pengantar Manajemen. Rajawali Pers.

Lutpia. (2024). Pengaruh pengawasan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada DPMD Kabupaten Ciamis. Jurnal Manajemen.

Muhammad, A. (2017). Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara.

Nizar, & Adriansyah. (2022). Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen. Media Sains Indonesia.

Pace, R. W., & Faules, D. F. (2018). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Pambudi, V. A., Sulistyawati, A. S., & Rahyuda, I. (2025). Pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan front office di The 1O1 Hotel Malang OJ. Jurnal Kepariwisataan dan Hospitalitas, 9(1), 284–300.

Ruliana, P. (2018). Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus. Rajawali Pers.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Terry, G. R. (2016). Prinsip-Prinsip Manajemen. Bumi Aksara.

Trihastuti, A. E. (2023). Komunikasi Internal Organisasi. Deepublish.

Kato, I., dkk. (2023). Manajemen Perilaku Organisasi Modern. Yayasan Kita Menulis.

Seto, A. A., dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Media Sains Indonesia.

Sukmadinata, N. S. (2017). Metode Penelitian Pendidikan. PT Remaja Rosdakarya.

Suri, & Aslami. (2023). Efektivitas komunikasi internal dalam organisasi. Jurnal Manajemen dan Organisasi.