

Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pegawai Kantor Kecamatan Larangan Di Kota Tangerang)

Rosalinda^{1*}, Widi Wahyudi²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

*Penulis Korespondensi: rosalinda43663@gmail.com, widi.wahyudi@budiluhur.ac.id

Abstract. *This study aims to investigate the influence of Organizational Communication, Leadership, and Work Discipline on Work Productivity. This study used a Likert-scale questionnaire and involved a sample of 40 employees using a non-probability sampling method and saturated sampling technique. The results of a multiple linear regression analysis using SPSS version 26 showed that Organizational Communication had no significant effect on Employee Work Productivity, while Leadership had a positive and significant effect on Employee Work Productivity, while Work Discipline had no significant effect on Employee Work Productivity. These findings provide insights for the management of the Larangan District Office in improving the quality of organizational communication and implementing appropriate leadership to increase employee productivity. These findings have practical implications for improving employee performance and organizational effectiveness, as well as serving as a reference for further research in the field of human resource management.*

Keywords: *Organizational Communication; Leadership; Work Discipline; Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam skala Likert dan melibatkan sampel sebanyak 40 pegawai dengan metode *Non Probability Sampling* dan teknik sampel jenuh. Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, sedangkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen Kantor Kecamatan Larangan dalam meningkatkan kualitas komunikasi organisasi serta menerapkan kepemimpinan yang tepat guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan implikasi praktis terhadap peningkatan kinerja pegawai, efektivitas organisasi, serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi; Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Di tengah globalisasi dan tingkat persaingan yang semakin tinggi saat ini, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sesuai standar yang ditetapkan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan dan kesinambungan organisasi secara keseluruhan. Produktivitas yang tinggi lahir dari berbagai faktor, di antara komunikasi organisasi yang efektif, kepemimpinan yang baik, dan disiplin kerja yang konsisten.

Komunikasi organisasi memegang peran yang sangat krusial dalam membentuk produktivitas kerja. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah antara pemimpin dan bawahan dapat menciptakan rasa saling percaya serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi organisasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan interpersonal yang harmonis dalam lingkungan kerja.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya secara efektif, guna memfasilitasi upaya individu maupun kolektif dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang atasan sangat menentukan bagaimana karyawan merespons pekerjaan mereka, apakah mereka merasa didukung dan dihargai, atau justru merasa tertekan dan tidak diapresiasi. Selain itu, menurut Nurfauziah & Fauziya (2024) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pratama (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional, melalui visi yang jelas, kepercayaan, dan dukungan terhadap pengembangan keterampilan, terbukti mampu meningkatkan produktivitas tim secara signifikan, khususnya di era digital.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan, norma, dan nilai yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, lebih produktif, dan lebih loyal terhadap organisasinya. Disiplin kerja mencerminkan ketaatan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi dapat terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Fenomena penelitian ini produktivitas kerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan tepat waktu sesuai target pelayanan kepada masyarakat. Namun dalam praktiknya, produktivitas kerja pegawai seringkali menghadapi berbagai hambatan yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan. masih ditemukan beberapa permasalahan dari hasil wawancara yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pelayanan masyarakat, kurang optimalnya koordinasi antarbagian, serta adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

Hulu, Lahagu, dan Telaumbanua (2022) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Demikian pula penelitian Nurfauziah dan Fauziya (2024) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa komunikasi organisasi maupun disiplin kerja tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karena dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta gaya kepemimpinan yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap, sehingga perlu dilakukan penelitian kembali pada Kantor Kecamatan Larangan Kota Tangerang untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka hubung komunikasi organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dari produktivitas kerja. Namun, ini masih perlu dipahami lebih jauh tentang bagaimana ini diterapkan pada instansi kecamatan larangan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pegawai Kantor Kecamatan Larangan di Kota Tangerang)".

2. KAJIAN TEORITIS

A. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan suatu proses pertukaran informasi, gagasan dan pesan di antara anggota organisasi yang berlangsung secara sistematis guna mencapai tujuan bersama. Richard L. Daft (2018) memberikan pandangannya tentang komunikasi organisasi, yang ia definisikan sebagai semua tindakan yang memungkinkan informasi dan pemahaman untuk dipertukarkan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Robbins dan Judge (2021), Mengemukakan bahwa komunikasi organisasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota, pendorong motivasi, ekspresi emosi, serta sumber informasi untuk pengambilan keputusan. Keempat fungsi ini menunjukkan betapa vitalnya peran komunikasi dalam setiap aspek kehidupan organisasi, termasuk organisasi pemerintahan seperti kantor kecamatan.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen fundamental dalam kehidupan organisasi. Menurut Yukl (2019), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang

lain agar memahami apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, serta memfasilitasi usaha individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins & Coulter (2018), Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut Nurpratama dan Yudianto (2022), kepemimpinan mencakup pola perilaku dan pendekatan yang berasal dari perpaduan antara nilai-nilai, keahlian, karakter, serta sikap yang biasanya diterapkan oleh seorang pemimpin saat berusaha untuk mempengaruhi kinerja anggota timnya.

C. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hasibuan (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan Wirawan (2019), mengungkapkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku yang mematuhi peraturan organisasi, proses kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus diikuti dalam menghasilkan dan melayani konsumen organisasi.

D. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) (Kamaluddin, 2022). Produktivitas yang dimiliki karyawan merupakan peranan yang penting dalam dunia industri. Terkait dengan hal itu, produktivitas adalah yang mempengaruhi tingkat daya saing dalam tingkatan negara, industri, perusahaan ataupun individu (Fanindra & Harsono, 2023). Produktivitas karyawan sejatinya dipengaruhi oleh banyak aspek seperti pendidikan, rasa aman, kesejahteraan kerja dan aspek-aspek lainnya. Berdasarkan definisi-definisi diatas disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja karyawan dengan adanya peningkatan efisiensi, sistem kerja dan keterampilan yang meningkat dari karyawannya Fanindra & Harsono, (2023).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Larangan Kota Tangerang yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini, penulis menerapkan teknik pengambilan sampel dengan cara jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer diperoleh oleh penulis langsung dari responden secara individu. Adapun data sekunder berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, kondisi operasional, serta hasil studi pustaka seperti jurnal dan berbagai sumber literature lainnya. Teknik analisis data dilakukan menggunakan metode statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, dan uji asumsi klasik. Adapun alat analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji T.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Teknik Analisa Data

Uji Validasi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	61.32	80.481	.719	.924
X1_2	61.50	81.026	.640	.926
X1_3	61.42	81.687	.583	.927
X1_4	61.27	80.358	.656	.925
X1_5	61.25	86.295	.374	.932
X1_6	61.42	78.251	.734	.923
X1_7	61.32	78.687	.690	.924
X1_8	61.37	80.651	.703	.924
X1_9	61.27	83.025	.669	.925
X1_10	61.37	81.317	.685	.925
X1_11	61.32	81.456	.651	.925
X1_12	61.30	80.574	.764	.923
X1_13	61.27	80.717	.633	.926
X1_14	61.37	80.702	.672	.925
X1_15	61.22	84.538	.525	.928
X1_16	61.32	80.687	.677	.925

Sumber : *output* SPSS V.26

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat dijelaskan bahwa kolom Correct Item – Total Correlation merupakan r hitung masing-masing item butir pernyataan. Dari 16

butir pertanyaan dinyatakan valid pada variabel komunikasi organisasi, karena semua indikator pernyataan menunjukkan nilai correct item total correlation lebih dari r tabel sebesar 0,3120. Sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data berikutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	36.15	33.054	.562	.880
X2_2	36.07	31.661	.718	.868
X2_3	36.15	32.849	.653	.873
X2_4	36.32	32.020	.719	.869
X2_5	36.03	33.974	.577	.879
X2_6	36.38	32.548	.624	.876
X2_7	36.00	33.077	.614	.876
X2_8	36.10	32.605	.630	.875
X2_9	36.10	33.477	.586	.878
X2_10	36.05	34.305	.525	.882

Sumber : *output* SPSS V.26

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat dijelaskan bahwa kolom Correct Item – Total Correlation merupakan rhitung masing-masing item butir pernyataan. Dari 10 butir pertanyaan dinyatakan valid pada variabel kepemimpinan karena semua indikator pernyataan menunjukkan nilai correct item total correlation lebih dari r tabel sebesar 0,3120. Sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data berikutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	36.60	31.887	.584	.886
X3_2	36.30	30.421	.707	.878
X3_3	36.68	32.225	.510	.892
X3_4	36.65	32.079	.588	.886
X3_5	36.70	30.779	.683	.880
X3_6	36.63	30.804	.665	.881
X3_7	36.55	31.433	.640	.883
X3_8	36.65	30.592	.676	.880
X3_9	36.55	31.126	.676	.880
X3_10	36.55	31.587	.623	.884

Sumber : *output* SPSS V.26

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat dijelaskan bahwa kolom Correct Item

– Total Correlation merupakan r hitung masing-masing item butir pernyataan. Dari 10 butir pertanyaan dinyatakan valid pada variabel disiplin kerja karena semua indikator pernyataan menunjukkan nilai correct item total correlation lebih dari r tabel sebesar 0,3120. Sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data berikutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	36.90	30.554	.469	.893
Y_2	36.80	28.728	.683	.877
Y_3	36.88	29.446	.633	.881
Y_4	36.90	28.656	.633	.881
Y_5	36.67	31.097	.522	.888
Y_6	36.90	29.067	.726	.875
Y_7	36.80	29.600	.668	.879
Y_8	36.70	28.882	.685	.877
Y_9	36.88	30.317	.584	.884
Y_1	36.90	28.503	.730	.874
0				

Sumber : *output* SPSS V.26

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat dijelaskan bahwa kolom Correct Item – Total Correlation merupakan r hitung masing-masing item butir pernyataan. Dari 10 butir pertanyaan dinyatakan valid pada variabel produktivitas kerja karena semua indikator pernyataan menunjukkan nilai correct item total correlation lebih dari r tabel sebesar 0,3120. Sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	16

Sumber : *output* SPSS V.26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Reliability Statistik yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha $0,930 > 0,6$. Dapat ditetapkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel komunikasi organisasi adalah reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

Sumber : output SPSS V.26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Reliability Statistik yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha $0,887 > 0,6$. Dapat ditetapkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel kepemimpinan adalah reliabel.

Tabel 7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Sumber :output SPSS V.26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Reliability Statistik yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha $0,893 > 0,6$. Dapat ditetapkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel disiplin kerja adalah reliabel.

Tabel 8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

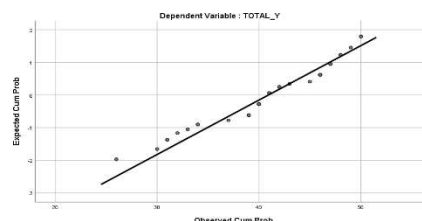
Sumber : *output* SPSS V.26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Reliability Statistik yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha $0,892 > 0,6$. Dapat ditetapkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel produktivitas kerja adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Normal P-P Plot Regression Standardized Residual



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : output SPSS V.26

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data residual pada penelitian terdistribusi secara normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 9 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16299103
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.073
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : *output* SPSS V.26

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) bernilai 0,200 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data residual pada penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal ini terbukti sama dengan hasil uji grafik dengan Normal P-Plot of Regression Standarized Residual yang menunjukkan model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi uji normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

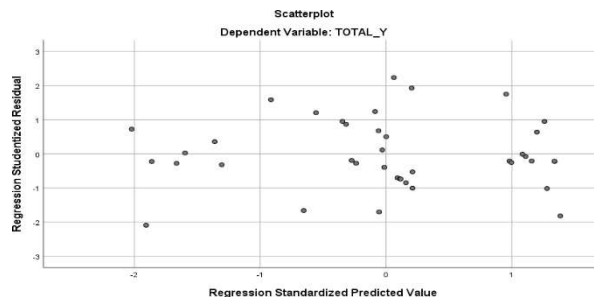
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.840	.758		2.429	.020		
	Komunikasi Organisasi	.042	.172	.039	.241	.811	.771	1.297
	Kepemimpinan	.415	.165	.447	2.518	.016	.647	1.546
	Disiplin kerja	.088	.182	.083	.484	.632	.684	1.462

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS V.26

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastitas

Sumber : *Output SPSS V.26*

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan data tersebar baik diatas maupun dibawah. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heterosdestisitas sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

B. Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 11 Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		TOTAL_X1	TOTAL_X2	TOTAL_X3	TOTAL_Y
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1	.947**	.879**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.947**	1	.882**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.879**	.882**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.900**	.935**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : output SPSS V.26

Berdasarkan keterangan pada output mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Variabel Komunikasi Organisasi (X1) dan Produktivitas Kerja (Y) (r hitung = 0,900).

Berdasarkan tabel 4.20 koefisien korelasi antara komunikasi organisasi dengan produktivitas sebesar 0,900 artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat. Korelasi antara Komunikasi Organisasi dan produktivitas kerja jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dan produktivitas kerja.

- 2) Variabel Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan tabel 4.20 koefisien korelasi antara kepemimpinan dan produktivitas kerja sebesar 0,935, artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat. Korelasi antara kepemimpinan dan produktivitas kerja jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan produktivitas kerja.

- 3) Variabel Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 4.20 koefisien korelasi antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja sebesar 0,850 artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sedang. Korelasi antara disiplin kerja dan produktivitas kerja jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,005$ artinya ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja.

Regresi Linear Berganda

Tabel 12 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.374	2.460		1.778	.084		
	TOTAL_X1	.062	.118	.100	.527	.602	.095	10.575
	TOTAL_X2	.720	.182	.761	3.961	.000	.092	10.882
	TOTAL_X3	.088	.125	.091	.704	.486	.203	4.920

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : output SPSS V.26

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Kualitas Kehidupan Kerja

X3 = Pengalaman Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi (Nilai atau penurunan) ϵ = Error

α = Nilai Konstanta

Hasil persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta 4,374, artinya jika Komunikasi Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3) sebesar 0, Produktivitas Kerja (Y) nilainya sebesar 4,374.
- 2) Koefisien regresi (β) variabel Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 0,062. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja sebesar 0,062 dengan asumsi nilai variabel independen yang lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi (β) variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0,720. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja sebesar 0,720 dengan asumsi nilai variabel independen yang lainnya bernilai tetap.
- 4) Koefisien regresi (β) variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,088. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan nilai 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,088 dengan asumsi nilai variabel independen yang lainnya bernilai tetap.

Tabel 13 Method yang Digunakan Dalam Penelitian

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Sumber : Output SPSS V.26

Tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dari

penelitian ini atau dapat dikatakan bahwa variabel Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi dan menggunakan method enter.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.868	2.180

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : output SPSS V.26

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat besarnya nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,868. Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh komunikasi organisasi, pemimpin, dan produktivitas kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 86,8%, sedangkan sisanya yaitu 13,2% dipengaruhi variabel lain diluar model regresi penelitian ini.

Uji T

Tabel 15 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.374	2.460		1.778	.084
	TOTAL_X1	.062	.118	.100	.527	.602
	TOTAL_X2	.720	.182	.761	3.961	.000
	TOTAL_X3	.088	.125	.091	.704	.486

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : output SPSS V.26

Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = n-k-1$. Atau $df = 40-3-1 = 36$. Maka diperoleh t tabel 2.028

- 1) Uji t variabel Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) terlihat bahwa t hitung komunikasi organisasi adalah $0,527 < t_{\text{tabel}} (2,028)$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dan signifikansi $0,602 > 0,05$, artinya variabel Komunikasi Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel

Produktivitas Kerja

- 2) Uji t variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) terlihat bahwa t_{hitung} kepemimpinan adalah $3,961 > t_{tabel} (2,028)$ sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dan signifikansi $0,000 > 0,05$ artinya variabel Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.
- 3) Uji t variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) terlihat bahwa t_{hitung} Disiplin kerja adalah $0,704 < t_{tabel} (2,028)$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dan signifikansi $0,486 > 0,05$ artinya variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Kecamatan Larangan kota Tangerang. Artinya hubungan komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja berlawanan arah. Diartikan kembali bahwa rendahnya komunikasi organisasi kerja pegawai maka tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sholihah, Santoso, & Rahmanto (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Kecamatan Larangan kota Tangerang. Artinya hubungan kepemimpinan dengan produktivitas kerja berlawanan arah. Diartikan kembali bahwa rendahnya kepemimpinan pegawai maka tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya hak-hak pegawai dan pekerja yang adil yang menyebabkan kurangnya atau tidak adanya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sehingga kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Kecamatan Larangan kota Tangerang. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraeni, Wijayantini, Wibowo (2020) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan mendapatkan hasil yang dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja di Kecamatan Larangan di kota Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting untuk seorang pegawai yang ingin meningkatkan produktivitas kerja di Kecamatan Larangan kota Tangerang. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri & Irfani (2020) yang menghasilkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Larangan Kota Tangerang.

DAFTAR REFERENSI

- Amirudin. (n.d.). Manajemen sumber daya manusia: Konsep, pengembangan dan aplikasi.
- Fitri, W. S., & Irfani, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 2, 152–157.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). <https://doi.org/10.31000/combis.v3i1.10132>
- Kamaluddin, M. H. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan UD. Mixmex Lamongan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 3 (1), 1–11. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/JEKMA/article/view/1342/825>
- Maleva, K., & Wihasnanto, H. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 13 (2), 138–146. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v13i2.442>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2017). Manajemen sumber daya manusia.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., Awaluddin, M., Fadri, Z., Kusumawardani, E., Sampe, F., Tawil, M. R., & Arman, Z. (n.d.). Manajemen sumber daya manusia. Google Books
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2019). Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=294093>

- Permana, M. D. (2025). Pola komunikasi organisasi antara pemimpin dan bawahan PT Barat Karya Indonesia dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. *Jurnalika Jurnal Ilmu Komunikasi*, 9 (1), 79–89. <https://doi.org/10.37949/jurnalika91197>
- Perwitaningrum, R., Azizi, E., & Wandi, D. (2024). Pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Krakatau Sarana Infrastruktur. *Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 5 (1), 152–163. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/377>
- Putri, H. A., & Irfani, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero). *Prosiding Manajemen*, 6 (1), 82–87. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/19668>
- Ridha Septina Arini, Junaidi, J., Periyadi, Lamsah, & Abdurrahman. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Graha Inti Jaya. *Jurnal Bisnis Kreatif Dan Inovatif*, 2 (4), 137–149. <https://doi.org/10.61132/jubikin.v2i4.1111>
- Rizky Ariani, Mayrati, S., & Susiati, A. (n.d.). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Youyoungtextileindonesia. *Jurnal of Economics and Business*, X(X). <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/view/10132>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson. <https://repositori.mypolycc.edu.my/jspui/handle/123456789/5421>
- Satim Hamid, Jon Edy, Muhammad Maulana, & Imam Mahdi Idzul Tsani. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grand Twins Engineering. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5 (3), 68–81. <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v5i3.5998>
- Siwi Nur Indriyani. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. TVS Company. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 24 (3). <https://doi.org/10.35137/jei.v24i3.499>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. ALFABETA CV.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media Group.
- Veritia, V., Hayati, F. A., Sularmi, L., & Kristianti, L. S. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Cahaya Novena Jawa Barat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6 (1), 497–507. <https://doi.org/10.37481/jmkeb.v6i1.1721>