

KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PENGAWASAN SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. XYZ DI TANGERANG

Muh Hasan dan Rifky Setiawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email Korespondensi: muhhasan755@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Organizational Communication and HR Supervision on Work Productivity at T. XYZ. The sample of this research is 60 respondents of employees of T. XYZ with a population of 150. The method used is a quantitative method. Primary data collection was obtained from distributing questionnaires and secondary data obtained from the company. The analytical technique used is multiple linear regression analysis using SPSS software version 22. The results showed that partially the Organizational Communication variable (X1) did not have a positive effect on Work Productivity (Y). This is indicated by $t_{count} > t_{table}$ which is $3,501 > 2,2521$, HR Supervision (X2) has a positive effect on Work Productivity (Y). This is indicated by $t_{count} > t_{table}$ which is $6,428 > 2,2521$ and the regression significant value of 0.000 is smaller than 0.05. And simultaneously the variables of Organizational Communication (X1) and HR Supervision (X2) have a positive effect on Work Productivity (Y), namely $F_{count} > F_{table}$ of $103,262 > 3,15$. With multiple regression equation value $Y = 2,543 + 0,323X1 + 0,622X2 + e$ with a coefficient of determination of 39.90%, the rest is influenced by other factors not examined.

Keywords: *Organizational Communication, HR Supervision, Work Productivity*

DOI:

10.31000/combis.v5i1.8215

Article History:

Received: 02/02/2023

Reviewed: 12/02/2023

Revised: 12/02/2023

Accepted: 14/02/2023



PENDAHULUAN

Persoalan kebutuhan untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) unggul dan profesional yang diharapkan oleh banyak organisasi atau perusahaan di Indonesia untuk dapat bersaing dalam era globalisasi pada saat ini sering kali hanya menjadi angan-angan semata. Begitu banyak pengembangan sumber daya manusia (SDM) dikeluarkan untuk maksud tersebut, namun sering kali menghasilkan kekecewaan. Sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dapat dikembangkan dan diarahkan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Proses pengembangan perusahaan ingin meningkatkan dan mengembangkan *skill* dan *knowledge* yang sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa yang akan datang. Sehingga sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu perhatian yang sangat penting apabila perusahaan ingin tetap bertahan dalam persaingan di era sekarang ini. Perusahaan diharapkan dapat memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar para tenaga kerja atau karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya.

Hal ini dapat dilihat dari produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan produktivitas dari setiap karyawannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut, akan membuat manajemen perusahaan mengambil berbagai kebijakan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka diperlukan adanya komunikasi organisasi serta pengawasan sumber daya manusia.

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Dari definisi diatas maka Komunikasi merupakan proses untuk menyatakan pernyataan antar manusia, yaitu pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyakurnya. Komunikasi atau berkomunikasi merupakan suatu upaya bersama orang lain atau membangun kebersamaan dengan orang lain dengan membentuk perhubungan. Oleh karena itu komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan komunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari dirumah tangga, ditempat kerja, dilingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi tidak dapat dipungkiri bagi manusia, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk bagi perusahaan. Komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi juga mempunyai fungsi yang regulatif yaitu pimpinan bisa menyampaikan aturan perusahaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap para anggota organisasi untuk saling membantu dan saling mengadakan interaksi. Peranan komunikasi dalam meningkatkan produktivitas organisasi sangatlah penting karena sistem komunikasi yang baik akan meningkatkan aktifitas kerja karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Komunikasi pada hakekatnya memegang peranan penting tidak hanya di organisasi saja, tetapi juga di lembaga-lembaga lainnya, dalam pergaulan dengan masyarakat. Pada observasi yang telah dilakukan oleh penulis bahwa masih terdapat permasalahan mengenai komunikasi seperti, kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dengan karyawan

Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz Di Tangerang By Muh Hasan Dan Rifky Setiawan

Untuk meningkatkan produktivitas tidak hanya dilihat dari komunikasi tetapi ada pula pengaruh dari pengawasan sumber daya manusia pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana sudah dilaksanakan sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif.

Dari teori diatas dapat dijelaskan bahwa organisasi atau perusahaan dalam hal meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan cara melakukan pengawasan yang ketat dibalik pengawasan yang ketat pimpinan juga dapat memberikan dorongan agar para karyawan memiliki semangat kerja yang akhirnya dapat membuat prestasi bagi perusahaan itu sendiri proses untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju pencapaian tujuan seperti yang direncanakan dan bila ditemukan penyimpangan-penyimpangan diambil tindakan koreksi.

Pengawasan juga merupakan pedoman dan pengaturan suatu pedoman dan pengaturan suatu perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan-tujuannya, sehingga pimpinan akan dapat menjalankan tugas manajemen sepenuhnya apabila mengetahui kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawainya sehingga dapat mengambil tindakan perbaikan secara cepat, tegas dan tepat jika timbul sesuatu yang kurang atau tidak beres. Seorang pimpinan harus mempunyai suatu cara untuk meneliti dan memperoleh keyakinan, bahwa pekerjaan terawasi. Sebagaimana yang sudah disampaikan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat vital. Dikatakan fungsi yang sangat vital, karena apabila fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik akan menyebabkan mati atau hancurnya surat organisasi.

Pada observasi yang telah dilakukan oleh penulis bahwa masih terdapat permasalahan mengenai pengawasan seperti, kurangnya pengawasan yang ketat terhadap karyawan. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawannya, sehingga produktivitas dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. oleh karena itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan

Komunikasi organisasi serta pengawasan berpengaruh pada produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan. Karena jika karyawan tidak memiliki komunikasi yang baik dalam bekerja serta kurangnya pengawasan dari pimpinan maka dapat dipastikan karyawan tidak akan memberikan kontribusi yang maksimal dalam perusahaan. Jika karyawan tidak belajar untuk berkomunikasi dengan baik antar individu karyawan yang lain maka dapat dipastikan akan sering terjadinya konflik ditempat kerja karena salah persepsi. Pada observasi yang telah dilakukan oleh penulis bahwa masih terdapat permasalahan mengenai produktivitas seperti, kurang tegasnya pimpinan terhadap karyawan sehingga produktivitas yang menurun.

Dari hasil pengamatan penulis di T. XYZ terdapat masalah kurangnya komunikasi yang baik antar sesama karyawan yang menyebabkan pengaruh komunikasi, selain itu terkadang informasi yang diberikan oleh atasan terkadang tidak jelas yang mengakibatkan terjadinya *miss-communication*. Dan seringkali terdapat produktivitas yang tidak jelas yang mengakibatkan komunikasi organisasi menjadi tidak terarah, dan seringkali terdapat pengawasan yang kurang baik sehingga menghambat produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas maka terdapat rumusan masalah yang dapat diajukan sebagai berikut: 1). Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja? 2). Apakah terdapat pengaruh pengawasan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja?.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Organisasi

Arni (2016:4), mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal ataupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Menurut Sutrisno (2017: 17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi bisa dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial. Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Robbins (2016) menyebutkan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar.

Pengawasan Sumber Daya Manusia

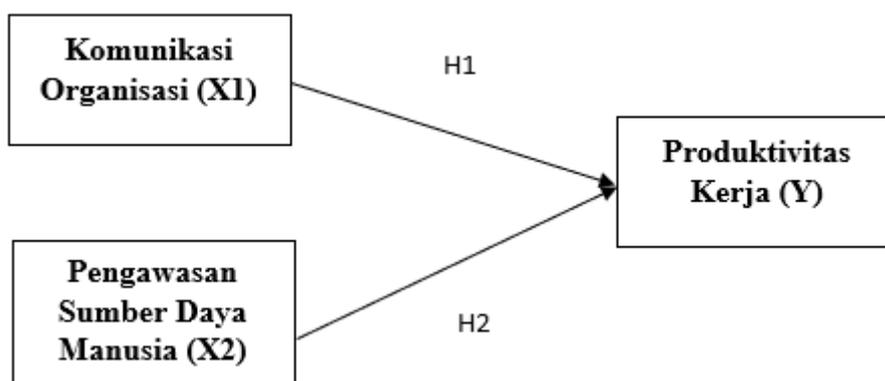
Menurut G.R Terry (dalam Irham Fahmi: 2017:151) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan dapat sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Menurut T. Hani Handoko (dalam Irham Fahmi: 2017:152) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Hadibroto (dalam Irham Fahmi: 2017:152) pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan.

Produktivitas Kerja

Menurut Encyclopedian Britania (dalam Sedermayanti: 2017:196) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekomoni berarti rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Menurut mali (dalam Sedermayanti: 2017:198) mengutarakan produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluar dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut muchdarsyah (dalam Sedermayanti: 2017:198) mengutarakan produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Suatu perbandingan antara hasil pengeluaran dan pemasukan atau output-input. Pemasukan sering kali dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan pengeluaran diukur dalam kesatuan fisik dan nilai.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz Di Tangerang By Muh Hasan Dan Rifky Setiawan

Perumusan Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja

H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan sdm terhadap produktivitas kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian merupakan suatu cara penulis menganalisis data, pengertian dari metode penelitian menurut Sugiyono, (2018:2) merupakan metode ilmiah buat memastikan informasi yang objektif valid, serta reliable dengan tujuan memastikan, meyakinkan serta meningkatkan sesuatu pengetahuan, sehingga bisa digunakan buat membongkar serta mengestimasi permasalahan yang ada. Dalam riset ini memakai tata cara riset kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, ialah mengukur pengaruh komunikasi organisasi serta pengawasan SDM Terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diukur	Indikator	Pengukuran	Item Butir pertanyaan
Komunikasi organisasi Pace dan Faules (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Organisasi 2. Iklim Komunikasi 3. Kualitas Media 4. Aksebilitas Informasi 5. Penyebaran Informasi 6. Beban Informasi 7. Ketepatan Pesan 8. Budaya Organisasi 	Skala Likert	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10
Pengawasan sumberdaya manusia. Handoko (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengarahan Pimpinan 2. Penetapan Standar Kerja 3. Tujuan Pengawasan 4. Perhatian Pimpinan 5. System Pengawasan Dan Evaluasi 6. Proses Pengawasan 	Skala Likert	1,2,3,4 4,5,6 7,8,9,10

**Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz
Di Tangerang By Muh Hasan Dan Rifky Setiawan**

Produktifitas kerja. Sutrisno (2009)	1. Motivasi 2. Kedisiplinan 3. Etos Kerja	Skala Likert	1,2,3 4.5.6 7.8.9.10
-----------------------------------------	-------------------------------------------------	--------------	----------------------------

Sumber: Pace dan Faules (2010) Handoko (2008), Sutrisno (2009)

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert ini berhubungan dengan pertanyaan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden. Dalam penelitian ini untuk keperluan analisis kuantitatif kami menggunakan kuisioner berbentuk *checklist*, dan jawaban dari responden akan diberi angka/ skor:

Tabel 2 Pengukuran Variabel

Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan himpunan keseluruhan karakteristik dari obyek yang diteliti atau keseluruhan totalitas obyek psikologi yang di batasi oleh kriteria tertentu. Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian tersebut maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini bukan hanya bersumber pada objek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dianggap sebagai objek penelitian. Jadi yang dijadikan populasi dalam penelitian ini mengambil sejumlah karyawan produksi yang ada di T. XYZ yaitu sebanyak 150 orang.

Ada dua macam teknik pengambilan sample yaitu pengambilan sample dalam penelitian pada umumnya yaitu probably sampling dan non probably sampling. Dalam penelitian ini penulis mengambil teknik pengambilan sample dengan teknik probably sampling atau sampling random sampling, yaitu karyawan produksi di T. XYZ.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Sugiyono, (2016 : 262)

Keterangan

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = nilai kritis (batas penelitian 10%) sehingga perhitungan sebagai berikut

$$n = i \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 i(0,1)^2}$$

$$n = i \frac{150}{1 + 150(0,01)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,5}$$
$$n = i \frac{150}{2,5}$$
$$n = 60$$

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menurut (Siyoto dan Sodik, 2015:64). Pengumpulan data dalam penelitian ini perlu dipantau agar data yang diperoleh dapat terjaga tingkat validitas dan reliabilitasnya, walaupun telah menggunakan instrumen yang valid jika dalam proses penelitiannya tidak diperhatikan bisa jadi data yang terkumpul hanyalah data yang tidak bisa digunakan, peneliti yang mempunyai jawaban yang responden sesuai keinginannya akan semakin tidak reliabel, oleh karena itu pengumpulan data walaupun tampaknya hanya sekedar pengumpulan data tetapi harus tetap memenuhi persyaratan tertentu yaitu yang mempunyai keahlian yang cukup untuk melakukannya.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum pengujian hipotesa dilakukan lebih lanjut, maka dalam penelitian ini perlu pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Menurut (Sugiyono, 2018:132) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut.

Seperti yang telah dikemukakan diatas syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$ Jadi apabila nilai korelasi tersebut $0,3$ maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaiknya apabila nilai korelasi dibawah $0,3$ maka dikatakan item tersebut kurang valid. 1). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner dinyatakan valid. 2). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Bagi (Sugiyono, 2018:135), kalau uji reliabilitas merupakan sepanjang mana hasil pengukuran dengan memakai objek yang sama, hendak menciptakan informasi yang sama. Keputusan uji reliabilitas ditetapkan dengan memakai syarat. Bila internal segala item (r_i) $\geq r$ tabel (taraf signifikan 5%) hingga item instrumen dinyatakan reliabel. Namun bila reliabilitas internal seluruh item (r_i) $< r$ tabel (taraf signifikan 5%) hingga instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistic yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebaran sebuah data (Arry Eksandy, 2018:13). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu: 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi tersebut adalah normal. 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari populasi tersebut tidak normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat adakah ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear (Arry Eksandy, 2018:142) Model regresi yang baik yaitu heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan melihat grafik Scatterplot dimana: 1) Jika penyebaran data pada Scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompokkan menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika penyebaran data Scatterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompokkan menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya kolerasi atau hubungan yang kuat antara dua variable, atau lebih dalam sebuah model regresi berganda (Arry Eksandy, 2018:150) Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu: 1) Jika $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. 2) Jika $VIF > 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi variabel yang terdapat didalam model prediksi dengan perubahan waktu. Uji autokorelasi harus dilakukan pada data time series atau runtut waktu. Sebab, yang dimaksud autokorelasi adalah sebuah nilai pada sampel atau observasi tertentu yang sangat dipengaruhi oleh nilai observasi sebelumnya.

Menurut (Ghozali 2018:112), dasar pengambilan keputusan dala uji autokorelasi adalah menggunakan uji Durbin – Watson (DW test) yaitu: 1). Apabila $0 < d < dl$ berarti tidak ada autokorelasi positif dengan keputusan ditolak. 2). Apabila $dl \leq d \leq du$ berarti tidak ada autokorelasi positif dengan keputusan No decision. 3). Apabila $4 - dl < d < 4$ berarti tidak ada korelasi negatif dengan keputusan ditolak 4). Apabila $4 - du \leq d \leq 4 dl$ berarti tidak ada korelasi negatif dengan keputusan No decision. 5). Apabila $du < d < 4 - du$ berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif dengan keputusan pembelian ditolak.

Analisis Regresi Berganda

Analisis digunakan buat mengenali *Digital marketing* serta *Brand Trust* terhadap Keputusan Pembelian menggunakan teknik analisa regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh kuantitatif dari suatu perubahan (Variabel X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti dikutip dalam Sugiyono (2017:192) yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

- | | |
|----------------|---------------------------------|
| Y | = Variabel dependen |
| a | = Harga konstanta |
| b ₁ | = Koefisien regresi pertama |
| b ₂ | = Koefisien regresi kedua |
| x ₁ | = Koefisien independent pertama |
| x ₂ | = Koefisien independent kedua |

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel terikat. Nilai determinasi adalah antara

Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz Di Tangerang By Muh Hasan Dan Rifky Setiawan

nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (*Digital marketing* dan *Brand Trust*) dalam menjelaskan variabel terkait (Keputusan Pembelian) amat terbatas.

Uji Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018:63) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (*Independen*) secara bersama - sama dapat mempengaruhi terhadap variabel terikat (*Dependen*). Pengujian terhadap pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap pergantian nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh pergantian variabel independen. Riset ini dengan memandang pada Anova yang menyamakan *Mean Square* dari *regression* serta *Mean Square* dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F hitung. Selaku dasar pengambilan keputusan bisa digunakan kriteria selaku berikut: 1) Apabila f hitung $>$ dari f tabel maka H_0 ditolak maka H_a diterima. 2) Apabila f hitung $<$ dari f tabel maka H_0 diterima maka H_a ditolak.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. 1). Apabila f hitung $>$ dari f tabel maka H_0 ditolak maka H_a diterima. 2). Apabila f hitung $<$ dari f tabel maka H_0 diterima maka H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menganalisis data ini dilakukan dengan menganalisis data dari jawaban-jawaban responden mengenai Komunikasi organisasi dan Pengawasan SDM terhadap Produktivitas Kerja di T. XYZ, Tangerang. Gambaran hasil penelitian ini akan diinterpretasikan dengan menggambarkan data obyektif dari hasil penyebaran kuesioner yang telah diolah dengan bantuan SPSS 22.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas instrumen menggunakan analisis korelasi pearson dengan bantuan program SPSS versi 26. Keputusan mengenai validitas item dengan membandingkan rhitung dengan rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel ($r_h > r_t$) maka butir instrumen tersebut valid, tetapi sebaliknya jika rhitung lebih kecil dari rtabel ($r_h < r_t$) maka butir instrumen tersebut tidak valid (turun) dan tidak digunakan dalam studi. Untuk mencari rtabel, untuk $\alpha = 0,05$. Untuk mencari r tabel, $df = n-1$; α , diketahui $df = 30-1$; $0,05$. Nilai r tabel 0,3061

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

No	r tabel	Variabel X1	Variabel X2	Variabel Y	Keterangan
		r hitung	r hitung	r hitung	
1	0,3061	0,476	0,546	0,659	Valid
2	0,3061	0,535	0,609	0,517	Valid

Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz Di Tangerang By Muh Hasan Dan Rifky Setiawan

3	0,3061	0,719	0,547	0,653	Valid
4	0,3061	0,722	0,524	0,492	Valid
5	0,3061	0,564	0,480	0,456	Valid
6	0,3061	0,626	0,729	0,674	Valid
7	0,3061	0,656	0,516	0,690	Valid
8	0,3061	0,711	0,551	0,606	Valid
9	0,3061	0,543	0,471	0,426	Valid
10	0,3061	0,626	0,532	0,607	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS

Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari jawaban-jawaban responden tentang Komunikasi Organisasi, Pengawasan SDM dan Produktivitas Kerja dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai r hitung lebih besar dari rtabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach karena angket yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung nilai yang salah atau nol.

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Komunikasi organisasi (X ₁)	0,886	0,60	Reliabel
Pengawasan SDM (X ₂)	0,848	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,864	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil uji Cronbach Alpa berdasarkan variabel Komunikasi organisasi (X₁), Pengawasan SDM (X₂) dan Produktivitas Kerja (Y) hasil tersebut melebihi nilai signifikan 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi organisasi (X₁), Pengawasan SDM (X₂), Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov Sminorv-Test. Adapun dasar pengambilan keputusan, bahwa suatu data terdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara membandingkan p-value dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Jika p-value > 0.05, maka data berdistribusi normal.

Dari tabel One-Sample Kolmogorov- smirnov Test, didapat angka Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Nilai custoff yang biasa digunakan untuk menunjukan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi sebesar 1,040 (<0,10). Dari hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel X1 dan X2 0,425 artinya tidak terjadi multikolineritas terhadap data yang diuji. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas nilai VIF 2.355 kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan nilai DW dapat diketahui sebesar 2.195 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel 68 (n1) dan jumlah variabel independen 2 (k-2) maka diperoleh nilai dL 1.5470 dan nilai DW 2.195, lebih kecil dari pada du yakni 1,6678 dan kurang dari (4-du) atau 4-1,6678 = 2,3322. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi.

**Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz
Di Tangerang By Muh Hasan Dan Rifky Setiawan**

Uji Heteroskasiditas

Dari hasil output SPSS menunjukkan tidak adagangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,543	2,827		,900	,372
TOTAL_X1	,323	,092	,331	3,501	,001
TOTAL_X2	,622	,097	,608	6,428	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : hasil perhitungan data SPSS 22

Berdasarkan hasil output SPSS, persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$PK = 2.543 + 0.323K + 0.622PSDM + e$$

Koefisien Determinasi

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,784	,776	2,218

a. Predictors: (Constant), Pengawasan SDM, Komunikasi Organisasi

Sumber : hasil perhitungan data SPSS 22

Dari perhitungan diatas maka didapat nilai KD sebesar 78,4%. Ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Komunikasi organisasi dan Pengawasan SDM terhadap Produktivitas Kerja pada T. XYZ adalah sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sumbangan variabel Komunikasi organisasi dan Pengawasan SDM terhadap Produktivitas Kerja relatif besar, hal ini karena peneliti mengambil 2 variabel yang mempengaruhi Produktivitas Kerja, sedangkan masih banyak variabel-variabel yang lain yang bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja misalnya variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	F	Sig.
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,543	2,827		0,900	0,372	103,262	,000 ^b
	Komunikasi Organisasi	0,323	0,092	0,331	3,501	0,001		

**Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz
Di Tangerang By Muh Hasan Dan Rifky Setiawan**

Pengawasan SDM	0,622	0,097	0,608	6,428	0,000		
a. Dependent Variable: produktivitas kerja							

Sumber : hasil perhitungan data SPSS 22

Berdasarkan hasil SPSS bahwa Fhitung sebesar 103,262 dan Ftabel sebesar 3,15 (probabilitas 10%), ($k = 2$) dan $df = n - k$ ($60 - 2 = 58$) karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu : $103,262 > 3,15$ dan sig. ($0,000 < 0,05$). Maka dengan hal ini variabel independen (Komunikasi organisasi dan Pengawasan SDM) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja), artinya perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu Komunikasi organisasi dan Pengawasan SDM secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja T. XYZ.

Uji t

Dapat diketahui bahwa nilai thitung pada variabel X1 sebesar 3,501 dengan taraf signifikansi 10% uji dua sisi dan $df = n - 2$ atau $df = 60 - 2 = 58$, sehingga didapat ttabel sebesar 2,0017 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai thitung $>$ ttabel ($3,501 > 2,0017$) dengan nilai sig ($0,001 < 0,05$) itu berarti H_0 ditolak, yaitu ada pengaruh yang signifikan Komunikasi organisasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di T. XYZ.

Dapat diketahui bahwa nilai thitung pada variabel X2 sebesar 6,428 dengan taraf signifikansi 10% uji dua sisi dan $df = n - 2$ atau $df = 60 - 2 = 58$, sehingga didapat ttabel sebesar 2,0017 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai thitung $>$ ttabel ($6,428 > 2,0017$) dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$) itu berarti H_0 ditolak, yaitu ada pengaruh yang signifikan Komunikasi organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di T. XYZ.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian secara statistik pada variabel Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja T. XYZ Tangerang, memberikan persamaan regresi $Y = 9,539 + 0,772 X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jika Komunikasi Organisasi 0, maka Produktivitas Kerja T. XYZ Tangerang sebesar 9,539. Jika Komunikasi Organisasi (X1) mengalami kenaikan, maka tingkat Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,772.

Dari penelitian didapat nilai korelasi (r) antara variabel Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja 0,886 sehingga antara kedua variabel ada korelasi positif. Dari hasil penelitian menunjukkan nilai thitung $>$ ttabel ($3,501 > 2,2521$) maka dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh secara parsial signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) pada T. XYZ Tangerang.

Pengaruh Pengawasan SDM terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian secara statistik pada variabel Pengawasan SDM terhadap Produktivitas Kerja T. XYZ Tangerang, memberikan persamaan regresi $Y = 5,569 + 0,879 X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jika Pengawasan SDM 0, maka Produktivitas Kerja T. XYZ Tangerang sebesar 5,569. Jika Pengawasan SDM (X2) mengalami kenaikan, maka tingkat Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,879.

Dari penelitian didapat nilai korelasi (r) antara variabel Pengawasan SDM dan Produktivitas Kerja 0,737 sehingga antara kedua variabel ada korelasi positif. Dari hasil penelitian menunjukkan nilai thitung $6,428 >$ ttabel 2,2521 maka dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dengan hal ini variabel Pengawasan SDM (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) pada T. XYZ.

Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz Di Tangerang By Muh Hasan Dan Rifky Setiawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada T. XYZ. Hal ini dibuktikan Berdasarkan output thitung tersebut, variabel Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 3,501 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat digunakan untuk memprediksi Produktivitas Kerja. Sedangkan untuk thitung $3,501 > 2,2521$ ttabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai t positif artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
- 2). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan SDM(X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada T. XYZ. Hal ini dibuktikan Berdasarkan output thitung tersebut, variabel Pengawasan SDM(X2) sebesar 6,428 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja. Sedangkan untuk thitung $6,428 > 2,2521$ ttabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai t positif artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan SDM(X2) terhadap Produktivitas Kerja(Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam Komaruddin. 1992(Ed.), pengertian produktivitas dan factor-faktor yang mempengaruhi
- Fahmi, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabet.
- Hamali, A. Y. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Yogyakarta : CAPS.
- Handoko. 2011. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Jannatul Mar'atus. 2013. Pengaruh komunikasi organisasi dan pengawasan SDM terhadap Produktifitas Kerja. Rumah Sakit Umum Daerah Kudus.
- Kartika Legawati. 2014. Pengaruh pengawasan SDM terhadap produktifitas kerja pada PT. Pelita Agung Agrindustri.
- Masfufah, Siti, 2010. Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Stud Pada PT. Rajawali Unit. Kreet Baru Bululawang Malang). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Marpaung Rio. Maret 2013, Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi. Volume 21, No.1, <https://=rio+marpaung+jurnal+ekonomi>, 23 mei 2016
- Mohammad shoelhi 2009. Komunikasi Bisnis. cetakan pertama. Bandung : refika offset
- Rahayu. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial Univeritas Negeri Semarang. (<http://Fahrudin.weebly.com>), diakses 17 Maret 2015)
- Rofli Sulistiyo Baktiyasa. 2017. Pengaruh pengawasan Sdm Terhadap Produktifitas Karyawan. PT. Mitra Aung Swadaya.
- Ruliana. 2016. Komukasi Organisasi. Depok : PT. Raja Gafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. Tata Kerja dan Produktifitas Kerja. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Siti Holiyah. 2015. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari.
- Sugiyono 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.
- Viklund, Andreas. 2009. Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan. Jurnal diterbitkan.(<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>, diakses 20 Sept. 2014).

**Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz
Di Tangerang By Muh Hasan Dan Rifky Setiawan**

- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.
- Nilawati, S. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Toto Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Negara, A. K., & Febrianti, R. W. (2019). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Di Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Chanifah, S., & Budi, A. (2019). ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI Tahun 2015-2017). *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Budi, A. (2022). PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55-68.
- Priyatna, E. H. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BALARAJA. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 78-87.
- Humairoh, H., & Budi, A. (2019). Integrasi Intellectual Capital Dan Knowledge Management Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kinerja Penjualan Ukm Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Fazira, R., & Hadiwijaya, D. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Isrok, I., & Hsb, K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SAMSAT CIKOKOL TANGERANG. *Dynamic Management Journal*, 3(1).
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEALTEK PRIMA PERKASA. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 10-20.
- Anggraeni, R. (2022). ANALISIS KOMPARATIF METODE RASIO KEUANGAN DAN ECONOMIC VALUE ADDED TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 91-101.
- Arumingtyas, F., Megaster, T., & Susiati, A. (2022). ANALISIS KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV GENCAR LAKSANA MANDIRI. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 94-105.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2022). GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PERAWAT IGD DI RUMAH SAKIT UMUM SARI ASIH TANGERANG. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 357-363.
- Megaster, T. (2022). PENGARUH AMBIGUITAS PERAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT PANDAWA SOLUSINDO NUSANTARA. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 137-145.

**Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz
Di Tangerang By Muh Hasan Dan Rifky Setiawan**

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV NUSANTARA LESTARI. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62-75.
- Megaster, T., & Puspitasari, R. (2018). Analisa Penyebab Kepuasan Kerja Yang Diakibatkan Oleh Etika Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Karyawan Pt Ecosif Multi Kreasi. *Dynamic Management Journal*, 2(1).
- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH JENJANG KARIR DAN ETOS KERJA PADA PT. VICTORY CHINGLUH INDONESIA. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45-55.
- Nasution, A. H., Muliati, L., & Hasan, M. (2022). Innovation, Knowledge Sharing and Islamic Leadership Model in the Islamic School. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(4), 68-81.
- Muliati, L., & Putri, H. Y. (2022). PENGARUH PROFESIONALISME DAN PENGAWASAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DI KECAMATAN KOTA TANGERANG. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 1-9.