

## PENGARUH KOMUNIKASI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA RANTAU PRAPAT

<sup>1</sup>Laura Junita Sinuraya, <sup>2</sup>Syahrina Effendi, <sup>3</sup>Nany Haryani Harahap, <sup>4</sup>Mery Chistina Batubara, <sup>5</sup>Muhammad Mahiddin

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>1</sup>laura.junita@gmail.com, <sup>2</sup>syahrina.effendi@gmail.com, <sup>3</sup>nany.haryani@gmail.com, <sup>4</sup>mery.chistina@gmail.com, <sup>5</sup>mhd.mahiddin@gmail.com

### ABSTRACT

*The problems in this research are: How is the influence of communication, supervision and discipline partially and concurrently on the productivity of employees work in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat? Research objectives: To determine the effect of communication, supervision and discipline partially and simultaneously on the productivity of employees work in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat. The hypothesis proposed is: There is a significant effect of communication, supervision and discipline partially and jointly on the productivity of employees work in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat. The study was conducted at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat Jalan Ahmad Yani Rantau Prapat 21415, with a population of 124 people, and a study sample of 95 people. Based on the analysis results obtained communication have a positive and significant effect on the productivity of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat, this is supported by the results of t count analysis  $> t$ -table (3,162  $>$  1,661) at  $n = 95$  at 95% significance level. Supervision has a positif and significant effect on the productivity of employees work of the Primary Tax Service Office of Rantau Prapat, this is supported by an analysis of t count  $> t$ -table (2,613  $>$  1,661) at  $n = 95$  at 95% significance level. Discipline has a positif and significant effect on the productivity of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat, this is supported by an analysis of t count  $> t$ -table (5,190  $>$  1,661) at  $n = 95$  with a significant level of 95%. Value of F-count  $>$  F table (37,813  $>$  2,70) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of communication, supervision and discipline on the productivity of employees work of employees of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat . Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth*

**Keyword:** *Communication, supervision, discipline and productivity of employees work.*

**ABSTRAK:** *Permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh komunikasi, pengawasan dan disiplin secara parsial dan bersamaan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat ? Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, pengawasan dan disiplin secara parsial dan secara bersamaan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat. Hipotesis yang diajukan adalah : Ada pengaruh yang signifikan komunikasi, pengawasan dan disiplin secara parsial dan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat Jalan Ahmad Yani Rantau Prapat 21415, dengan populasi sebanyak 97 orang dan sampel penelitian sebanyak 95 orang. Berdasarkan hasil analisis diperoleh komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat, hal ini didukung hasil analisis t hitung  $> t$ -tabel (3,162  $>$  1,661) pada  $n = 95$  pada taraf signifikansi 95%. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat, hal ini didukung analisis t hitung  $> t$ -tabel (2,613  $>$  1,661) pada  $n = 95$  pada taraf signifikansi 95%. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau*

Prapat, hal ini didukung analisis  $t$  hitung  $>$   $t$ -tabel ( $5,190 > 1,661$ ) pada  $n = 95$  dengan taraf signifikansi 95%. Nilai  $F$ -hitung  $>$   $F$  tabel ( $37,813 > 2,70$ ) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi, pengawasan dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

**Keyword :** Komunikasi, pengawasan, disiplin serta produktivitas kerja pegawai.

## 1. Pendahuluan

Manusia sebagai bagian dari masyarakat dan senantiasa memerlukan informasi untuk kemajuan hidup dalam masyarakat luas. Disebabkan dengan adanya informasi masyarakat dapat mengetahui tentang sesuatu yang belum diketahuinya. Dengan informasi masyarakat dapat menerima masukan-masukan yang dianggap penting dalam kehidupannya. Begitu juga dalam suatu organisasi informasi juga sangat penting baik bagi pegawai maupun bagi pimpinan organisasi. Bagi pegawai informasi diperoleh untuk kejelasan dan ketentuan yang menyangkut tugas yang dibebankan kepadanya. Bagi pimpinan informasi dibutuhkan menyangkut hasil kerja dan masalah-masalah yang dihadapi pegawai dan yang menyangkut diri pegawai itu sendiri. Oleh sebab itu komunikasi antara pimpinan dan pegawai sangat penting begitu juga sesama pegawai. Dengan komunikasi yang baik antara sesama anggota organisasi akan dapat memperlancar segala kegiatan organisasi dan komunikasi yang lancar dapat membuat semangat kerja pegawai semakin baik.

Satu sisi sering dijumpai pegawai organisasi tidak mengetahui apa yang akan dikerjakan, dan bagaimana ia harus mengerjakannya atau dalam mengerjakan tugas yang dibebankan sering mengalami kesulitan atau kesalahan mengakibatkan produktivitas kerjanya rendah sehingga akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Timbulnya permasalahan pada pegawai atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, tidak lepas dari manusia lainnya yakni pimpinan organisasi sebagai penggerak, yang mempengaruhi dan mengarahkan pegawai sebagai bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengendalikan atau mengarahkan para bawahan pimpinan harus mampu melaksanakan tugas kepemimpinan, dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya tidak lepas dari komunikasi.

Komunikasi berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, bagi pimpinan berguna untuk kegiatan kepemimpinannya

seperti pengambilan keputusan yang berkaitan dengan anggaran, pelaksanaan tugas bawahan dan lain-lain. Keputusan dari pimpinan organisasi berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan kepada bawahan karena keputusan yang diambil seorang pimpinan yang dinyatakan dalam suatu bentuk kata-kata melalui komunikasi baik secara lisan maupun tulisan dan dirumuskan dalam suatu peraturan, perintah, instruksi, kebijaksanaan.

Pengawasan juga akan mengarahkan individu untuk tetap bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan juga diperlukan agar organisasi tetap berada pada jalur yang benar dan dipimpin oleh individu yang tepat. Selain itu, setiap manusia memiliki kecenderungan untuk bekerja serius ketika diawasi dan akan melemah ketika tidak diawasi. Dengan demikian, pengawasan juga memiliki peran agar prestasi kerja pegawai dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Dalam kenyataannya, menegakkan sistem pengawasan yang efektif tidaklah mudah. Terlalu fleksibel dalam menjalankan pengawasan akan melemahkan wibawa organisasi di hadapan stakeholder. Sebaliknya, terlalu ketat dalam menjalankan pengawasan akan menurunkan kreativitas kerja para pegawai. Pegawai atau individu akan merasakan suasana kerja yang monoton dan membosankan. Pada gilirannya, hal ini akan menimbulkan kelelahan mental (*burn out*) yang jika tidak ditangani dengan serius akan menimbulkan demotivasi dan penurunan prestasi kerja. Akan tetapi, tanpa pengawasan sulit untuk memastikan bahwa tujuan organisasi akan dicapai karena organisasi tidak mampu mendeteksi gejala-gejala penyimpangan terhadap tujuan. Jika hal ini dibiarkan, maka organisasi akan kehilangan kesempatan untuk memperbaiki dan memperoleh prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya disiplin kerja pegawai berkaitan dengan produktivitas kerja karena faktor internal yang mempengaruhi produktivitas yaitu peraturan tata tertib yang berlaku di dalam organisasi yang sering kali penuh dengan pertarungan kepentingan yang dapat

menghambat produktivitas kerja. Pada abad 21 ini disiplin adalah salah satu tuntutan yang perlu diperhatikan agar pegawai memiliki disiplin yang tinggi sehingga dengan disiplin yang tinggi pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat sesuai waktu dan hasil yang diinginkan. Seseorang yang memiliki semangat kerja dan kejeniusan serta punya keterampilan yang tinggi tanpa dibarengi dengan disiplin maka akan dapat menjadikan seseorang tersebut tidak memiliki Produktivitas.

Komunikasi, pengawasan dan disiplin sebenarnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Komunikasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat belum terlaksana dengan maksimal, sehingga pegawai sering mengalami kegagalan atau kejanggalan dalam melaksanakan tugas serta mengalami kesalahan tugas karena kurangnya informasi yang lebih jelas. Selanjutnya pengawasan pegawai juga belum berjalan dengan baik, serta disiplin belum dilakukan pimpinan secara maksimal sehingga berakibat sulitnya adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hal ini menjadi suatu masalah bagi pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai.

Komunikasi, pengawasan dan disiplin di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat belum berjalan semaksimal mungkin, hal ini menyebabkan pegawai tidak bekerja dengan sepenuh hati dan sungguh-sungguh sehingga sulit untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa komunikasi, pengawasan, disiplin merupakan proses untuk mencoba menjadikan seseorang agar melakukan sesuatu dengan baik dan benar serta efisien dan efektif sehingga produktivitas kerja dapat tercapai yang pada akhirnya tercapai tujuan organisasi. Sehubungan dengan itu maka penulis mengemukakan tentang alasan pemilihan judul karena masalah komunikasi, disiplin pengawasan tidak dapat lepas dari pelaksanaan tugas pegawai dan pencapaian produktivitas organisasi pegawai sebagai anggota organisasi.

### 1.1. Rumusan Masalah

Setiap organisasi dalam tugasnya untuk mencapai sasaran selalu menghadapi berbagai masalah yang dalam hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Adakah pengaruh komunikasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat?
- 2) Adakah pengaruh pengawasan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat?
- 3) Adakah pengaruh disiplin terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat?
- 4) Bagaimana pengaruh komunikasi, pengawasan dan disiplin secara bersamaan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat?

### 1.2. Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya kerancuan pada masalah yang diteliti serta adanya keterbatasan waktu, kemampuan, dana dan keahlian yang dimiliki, maka dilakukan batasan penelitian hanya pada pengaruh komunikasi, disiplin dan pengawasan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat, karena komunikasi, pengawasan dan disiplin begitu dominan terhadap pelaksanaan kerja, meskipun gaji seorang pegawai tinggi tetapi komunikasi antara pimpinan dan bawahan tidak harmonis dan pelaksanaan disiplin tidak berjalan dengan baik serta kurangnya pengawasan akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

### 1.3. Hipotesis

Sugiyono (2012:306) menyebutkan :  
 “Hipotesis adalah suatu pernyataan tentang sesuatu yang bersifat sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric”.

Bertitik tolak dari masalah yang telah dirumuskan di atas maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh komunikasi secara parsial terhadap peningkatan produktivitas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat.
- 2) Ada pengaruh pengawasan secara parsial terhadap peningkatan produktivitas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat.

- 3) Ada pengaruh disiplin secara parsial terhadap peningkatan produktivitas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat.
- 4) Ada pengaruh komunikasi, pengawasan, disiplin secara multiple terhadap peningkatan produktivitas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat.

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, pengawasan dan disiplin secara bersamaan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi dan Sampel

Sudjana (2011:324) mengemukakan: "Populasi adalah sekelompok individu yang mewakili satu atau lebih karakteristik umum yang menjadi pusat perhatian penelitian. Populasi bisa berupa semua individu yang

mewakili pola kelakuan tertentu atau sebahagian dari kelompok itu." Artinya populasi dapat berupa individu yang mewakili pola kelakuan atau sebagian. Populasi penelitian ini semua pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau Prapat yang berjumlah 97 orang.

### 2.2. Sampel

Menurut Arikunto (2010:109) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Dikarenakan jumlah populasi relatif sedikit, maka dalam pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel, dikurangi Kepala kantor dan peneliti, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 95 orang.

### 2.3. Uji Kualitas Data

#### 2.3.1. Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	1) K1	0,704	0.265	Valid
	2) K2	0,496	0.265	Valid
	3) K3	0,676	0.265	Valid
	4) K4	0,789	0.265	Valid
	5) K5	0,666	0.265	Valid
	6) K6	0,830	0.265	Valid
	7) K7	0,582	0.265	Valid
	8) K8	0,590	0.265	Valid
	9) K9	0,561	0.265	Valid
	10) K10	0,726	0.265	Valid
Pengawasan (X2)	1) P1	0,784	0.265	Valid
	2) P2	0,577	0.265	Valid
	3) P3	0,704	0.265	Valid
	4) P4	0,778	0.265	Valid
	5) P5	0,732	0.265	Valid
	6) P6	0,666	0.265	Valid
	7) P7	0,652	0.265	Valid

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	8) P8	0,688	0.265	Valid
	9) P9	0,585	0.265	Valid
	10) P10	0,515	0.265	Valid
Disiplin (X3)	1) D1	0,779	0.265	Valid
	2) D2	0,808	0.265	Valid
	3) D3	0,753	0.265	Valid
	4) D4	0,718	0.265	Valid
	5) D5	0,689	0.265	Valid
	6) D6	0,613	0.265	Valid
	7) D7	0,811	0.265	Valid
	8) D8	0,782	0.265	Valid
	9) D9	0,785	0.265	Valid
	10) D10	0,646	0.265	Valid
Peningkatan Produktivitas Kerja (Y)	1) PPK1	0,619	0.265	Valid
	2) PPK2	0,590	0.265	Valid
	3) PPK3	0,687	0.265	Valid
	4) PPK4	0,626	0.265	Valid
	5) PPK5	0,693	0.265	Valid
	6) PPK6	0,652	0.265	Valid
	7) PPK7	0,569	0.265	Valid
	8) PPK8	0,657	0.265	Valid
	9) PPK9	0,647	0.265	Valid
	10) PPK10	0,649	0.265	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2021

## 2.4. Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang

digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

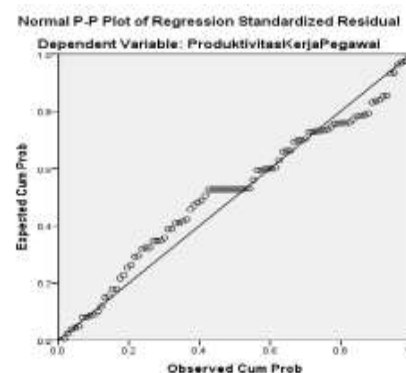
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0.762	0.6	Reliabel
Pengawasan (X2)	0.762	0.6	Reliabel
Disiplin (X3)	0.774	0.6	Reliabel
Peningkatan produktivitas kerja (Y)	0.775	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dari data tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

## 2.5. Uji Asumsi Klasik

### 2.5.1. Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 2.5.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.898	1.113
	Pengawasan	.602	1.661
	Disiplin	.608	1.645

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaPegawai  
Sumber : Hasil Penelitian 2021

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak

### 2.6. Hasil Persamaan Regresi

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.911	3.347		1.169	.246
	Komunikasi	.193	.061	.233	3.162	.002
	Pengawasan	.216	.083	.236	2.613	.010
	Disiplin	.390	.075	.465	5.190	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 3,911 + 0,193X_1 + 0,216X_2 + 0,390X_3$$

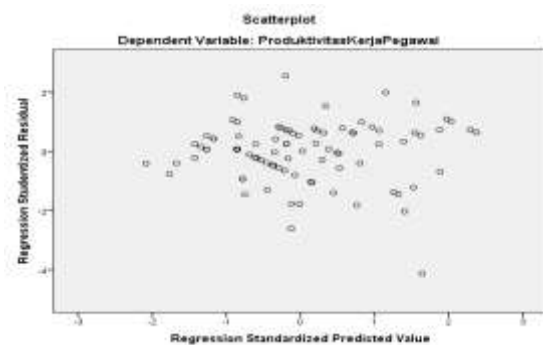
Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 3,911 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini komunikasi, pengawasan dan disiplin diterapkan, maka peningkatan produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 3,911 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,193 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y). Hal ini

ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 2.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

menunjukkan bahwa ketika komunikasi terpenuhi, maka peningkatan produktivitas kerja akan naik 0,193 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,216 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengawasan (X2) berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel pengawasan terpenuhi, maka peningkatan produktivitas kerja akan naik 0,216 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 0,390 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin (X3) berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin

terpenuhi, maka peningkatan produktivitas kerja akan naik 0,390 satuan.

## 2.7. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.911	3.347		1.169	.246
	Komunikasi	.193	.061	.233	3.162	.002
	Pengawasan	.216	.083	.236	2.613	.010
	Disiplin	.390	.075	.465	5.190	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaPegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

- 1) Variabel komunikasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,002 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan *t* hitung 3,162 > dari *t* tabel 1,661 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.
- 2) Variabel pengawasan memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,010 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan *t* hitung 2,613 > dari *t* tabel 1,661 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.
- 3) Variabel disiplin memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,000 < 0,05 artinya

signifikan, sedangkan *t* hitung 5,190 > dari *t* tabel 1,661 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

## 2.8. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau *F* hitung (pada kolom *F*) lebih besar dari *F* tabel. *F* tabel dihitung dengan cara  $df_1 = k - 1$ , dan  $df_2 = n - k$ , yaitu  $df_1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df_2 = 95 - 4 = 91$ , sehingga didapat nilai *F* tabel sebesar 2,70. Sedangkan hasil uji *F* dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.959	3	182.986	37.813	.000 <sup>b</sup>
	Residual	440.367	91	4.839		
	Total	989.326	94			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi, Pengawasan

Berdasarkan uji *F* atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh *F* hitung sebesar 37,813 pada  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa komunikasi (X1), pengawasan (X2), dan disiplin (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y). Dengan kata lain, komunikasi (X1), pengawasan (X2), dan disiplin (X3) secara

simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja, karena *F* hitung > *F* tabel yakni 37,813 > 2,70. Hal tersebut berarti jika komunikasi (X1), pengawasan (X2), dan disiplin (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan peningkatan produktivitas kerja (Y), sebaliknya jika komunikasi (X1), pengawasan (X2), dan disiplin (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan peningkatan produktivitas kerja (Y).

## 2.9. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.555	.540	2.200

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi, Pengawasan

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,555. Artinya 55,5% variabel dependen (peningkatan produktivitas kerja) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu komunikasi, pengawasan dan disiplin dan sisanya sebesar 44,5% (100% - 55,5%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## 3. Evaluasi

### 3.1. Pengaruh Komunikasi, Pengawasan dan Disiplin Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa komunikasi, pengawasan dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau prapat. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa komunikasi, pengawasan dan disiplin signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Pengaruh positif dan signifikan komunikasi, pengawasan dan disiplin diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau prapat, maka akan meningkatkan peningkatan produktivitas kerja. Artinya bahwa komunikasi, pengawasan dan disiplin memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan peningkatan produktivitas kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa Anda selalu berusahamenyelesaikan tugas dengan baik, Anda selalu berusaha menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan tugas, Anda selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan bermutu, Anda selalu menimba pengalaman kepada orang lain yang menyangkut pekerjaan, Anda selalu menjalin hubungan baik dengan tasan, Anda jua menjalin hubungan yang baik dengan sesame pegawai, Anda selalu berupaya meningkatkan ilmu menyangkut pekerjaan, Anda mampu menggunakan peralatan kerja yang ada di KPP Pratama Rantau Prapat, Anda tidak

suka menunda pekerjaan di KPP Pratama Rantau Prapat, Anda berusaha menyelesaikan tugas dengan baik di KPP Pratama Rantau Prapat.

### 3.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau prapat. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa komunikasi searah dengan peningkatan produktivitas kerja atau dengan kata lain terpenuhinya komunikasi akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan peningkatan produktivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau prapat.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Dalam organisasi komunikasi sangat penting karena dengan komunikasi partisipasi anggota akan semakin tinggi dan pimpinan memberitahukan tugas kepada pegawai harus dengan komunikasi, Peran serta komunikator dalam menyampaikan ide atau pesan kepada komunikan, dalam kehidupan sehari-hari disebut dengan memberitahukan, Komunikasi dilihat dari peran aktif komunikator, maka komunikasi itu diartikan dengan kata “memberitahukan”, yaitu menyampaikan sesuatu, Komunikasi tidak akan terjadi apabila komunikatornya tidak ada, Sifat komunikasi terbagi dua ;yaitu komunikasi verbal (Verbal communication),. b) Komunikasi non verbal (Non-verbal Communication), Salah satu fungsi komunikasi adalah mengumpulkan dan menyebarkan informasi mengenai kejadian, Fungsi lain komunikasi adalah Kegiatan mengkomunikasikan informasi, nilai dan norma sosial dari generasi yang satu ke generasi yang lain, Bentuk komunikasi ke bawah di KPP Pratama Rantau Prapat misalnya Pertemuan untuk menampung pendapat, Suatu upaya yang



dilakukan oleh seseorang untuk merubah sikap dan perilaku orang lain dengan melalui informasi atau ide yang disampaikan kepada orang tersebut, Bentuk komunikasi ke bawah lainnya adalah Mengadakan kotak saran untuk menampung saran-saran bagi kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai.

### 3.3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan kata lain terpenuhinya pengawasan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau prapat akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau prapat.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Secara fundamental, pengawasan/kontrol bermakna sebuah proses yang dilakukan untuk memastikan performa segala aktivitas sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan, Proses kontrol mencakup beberapa aktivitas seperti penentuan standar, pengukuran aktivitas yang dilakukan, perbandingan aktivitas dengan standar dan mengambil langkah koreksi atas penyimpangan yang ada, Pengawasan sebagai segala yang berkaitan dengan proses penilaian, penjagaan serta pengarahan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh agar objek yang diawasi berjalan dengan semestinya, Pengawasan melekat atau built in control merupakan pengawasan yang diwujudkan dalam berbagai upaya yang terjalin dalam tata laksana kegiatan yang dilakukan organisasi, Pengawasan melekat dapat dilakukan antara lain melalui pengawasan atasan langsung terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh unit kerja yang berada dibawahnya, Pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh lembaga/aparat pengawasan yang dibentuk atau ditunjuk khusus untuk melaksanakan fungsi pengawasan secara independen terhadap obyek yang diawasi, Pengawasan fungsional dilakukan baik oleh pengawas ekstern pemerintah maupun pengawas intern pemerintah, Nilai pengawasan sangat strategis karena hasil akhir dari semua proses akan menjadi taruhan jika fungsi kontrol tidak berjalan dengan benar, Pengawasan itu ibarat memengas sabun basah, terlalu ketat akan

membuat sabun terlepas dan terlalu longgar membuat sabun jatuh, Pengawasan dengan model fungsi pengamatan bertujuan memastikan semua hal berjalan dengan tepat.

### 3.4. Pengaruh Disiplin Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau prapat. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh disiplin adalah searah dengan peningkatan produktivitas kerja atau dengan kata lain adanya disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila disiplin yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka peningkatan produktivitas kerja akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa disiplin mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan peningkatan produktivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau prapat.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Peraturan yang ada di KPP Pratama Rantau Prapat cukup baik, Anda jarang jatuh sakit di KPP Pratama Rantau Prapat, Anda tidak mengidap penyakit yang mengganggu pekerjaan di KPP Pratama Rantau Prapat, Anda sering mematuhi peraturan yang ada di KPP Pratama Rantau Prapat, Anda masuk kerja selalu tepat waktu di KPP Pratama Rantau Prapat, Anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Anda dapat menyelesaikan tugas dengan baik, Anda jarang sekali meninggalkan tugas yang diberikan, Pekerjaan anda selesai sesuai instruksi, Anda melakukan kegiatan sesuai prosedur.

## 4. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini hanya untuk melihat pengaruh komunikasi, pengawasan dan disiplin terhadap peningkatan produktivitas kerja baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Komunikasi, pengawasan dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau prapat, hal ini didukung hasil analisis F hitung > F-tabel ( $37,813 > 2,70$ ) pada  $n = 95$  pada taraf signifikansi 95%.

- 2) Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau prapat, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ( $3,162 > 1,661$ ) pada  $n = 95$  pada taraf signifikansi 95%.
- 3) Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau prapat, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ( $2,613 > 1,661$ ) pada  $n = 95$  pada taraf signifikansi 95%.
- 4) Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantau prapat, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ( $5,190 > 1,661$ ) pada  $n = 95$  pada taraf signifikansi 95%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Tenaga Kerja R.I. (2008). *Pengantar Produktivitas, Pusat Produktivitas Tenaga Kerja, Jakarta.*
- Djinarto Bambang. (2009). *Perencanaan, Trategi, dan Pengawasan Manajemen, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*
- Effendi, Onong Uchjana. (2012). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, Jakarta, Remaja Rosdakarya.*
- , (2011). *Dinamika Komunikasi, Jakarta, Remadja Rosdakarya*
- Mar'at. (2013). *Pimpinan dan Kepemimpinan, Jakarta, Ghalia Indonesia.*
- Moenir, A. S. (2014). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta, Gunung Agung.*
- Pramono, Cahyo. (2012). *Pengawasan. Waspada Online (www.waspada.co.id)*
- Poerwono, Hadi. (2012). *Peningkatan Sumber Daya Manusia, Djambatan, Jakarta.*
- Poerwadarminta, W.J.S. (2010) *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka.*
- Ranupandojo. Heidjrahman dan Suad Husnan. (2014). *Manajemen Personalial, Yogyakarta : BPFE*
- Sastrosapoetra, RA. Santoso. (2012). *Manusia dan Organisasi, Jakarta : Gunung Agung*
- Siahaan, A.M. (2014). *Komunikasi Pemahaman dan Penerapannya, Jakarta, Gunung Agung.*
- Soesmanto, Bintang. (2009). *Pengawasan Intern Pada Menko Kesra. (www.menkokesra.com)*
- Soerjadi. (2012). *Pembangunan Masyarakat, CV. Mandar Maju, Bandung.*
- Sudarmono, Indriyono Gito. (2010). *Sistem Perencanaan dan Pengawasan Manajemen, Revisi, Salemba Empat, Jakarta*
- Sudjana. (2011). *Metode Statistika, Bandung, Tarsito.*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.*
- Sule dan Saifullah. (2009). *Dasar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta*
- Tu'u Tulus. (2014). *Prilaku dan Prestasi, Jakarta, Grasindo*
- Unaragan, Dolet. (2013). *Manajemen Disiplin, Jakarta, Grasindo*
- Wetik, J. L. (2012). *Penelitian dan Produktivitas, Erlangga, Jakarta.*
- Wijaya Tony. (2011). *Cepar Menguasai SPSS Untuk Olah & Interpretasi Data Penelitian, Cahaya Atma Yogyakarta.*
- Winardi. (2012). *Manajemen Prilaku Organisasi, PT. Citra Aditya, Bandung,*
- Jurnal – Jurnal*
- Aman Abdillah. (2015). *UMA Medan Pengaruh disiplin, komunikasi dan etos kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Sekretariat daerah Sibolga*
- Anak. (2012). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali.*
- Bambang Mulyadi, USU. (2014). *Pengaruh komunikasi, disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Asahan*
- Bryan. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)*
- Mutira. (2016). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan UD. Inova Home Industri Tas Kabupaten Wonogiri*