
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN PARIWISATA

Agustina Massora¹

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana hubungan lingkungan kerja, komunikasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Kementerian Pariwisata, serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor lingkungan kerja, komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini penyusun menyebarkan kuesioner kepada 84 responden dengan teknik pengambilan sampel secara sensus dan dengan metode analisa data yang digunakan adalah regresi berganda dan korelasi berganda uji F.

Berdasarkan perhitungan maka di peroleh regresi $Y = 7,709 + 0,271 X_1 + 0,941 X_2$ yang berarti bahwa setiap terjadi kenaikan untuk variabel lingkungan kerja (X_1) akan diikuti peningkatan produktivitas kerja, setiap terjadi kenaikan variabel komunikasi (X_2) akan diikuti peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya $R = 0,988$, maka hal ini menunjukkan terdapatnya suatu tingkat hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan komunikasi dengan produktivitas kerja. Artinya kenaikan lingkungan kerja dan komunikasi mendorong pada kenaikan produktivitas kerja. Dari pengujian dengan hipotesa F diketahui bahwa F hitung sebesar 1,654,000 sedangkan F tabel sebesar 3,11 dengan dk pembilang 2 ($=k-1=3-1$) dan dk penyebut $n - k = 84 - 3 = 81$. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Dari koefisien determinasi sebesar 97,6% ini, maka hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi sebesar 97,6% terhadap kenaikan produktivitas kerja, sedangkan sisanya 2,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel lainnya yang berhubungan dengan produktivitas kerja seperti komitmen organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan lainnya, dengan demikian dapat bisa lebih diketahui pengaruh faktor lainnya yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.

1. PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir

untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan perusahaan. Berbagai perusahaan, perusahaan berusaha

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

meningkatkan produktivitas kerja karyawan dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi, karena hal tersebut berkaitan dengan prestasi atau hasil kerja yang dicapai karyawan. Perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang dapat memacu produktivitas kerja karyawan, baik ketika bekerja secara perseorangan maupun ketika bekerja secara kelompok atau *teamwork*. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi diharapkan akan mampu memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan, bahkan mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan kerja di Kementerian Pariwisata dirasakan cukup kondusif baik itu mengenai fisik maupun lingkungan sosialnya. Namun yang menjadi ganjalan dalam beberapa tahun terakhir adalah mengenai komunikasi yang dirasa kurang efektif dan terkesan kurang sehat. Hal ini dipengaruhi oleh level jabatan yang mempengaruhi pihak-pihak dalam berkomunikasi dan disamping itu pula pihak atasan terkadang mengeluarkan kata-kata yang tidak patut dalam memberikan perintah kepada bawahannya.

Selain masalah lingkungan kerja yang kondusif, dalam upaya peningkatan produktivitas kerja juga didukung oleh berbagai faktor yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Komunikasi juga mempunyai peran yang tak kalah penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Komunikasi dua arah yang efektif/baik harus dilakukan untuk menjaga keselarasan kerja dan sebagai bentuk instruksi dari pihak pimpinan kepada karyawan dalam memberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

Komunikasi adalah sebuah proses interaksi untuk berhubungan dari satu pihak ke pihak lainnya, yang pada awalnya berlangsung sangat sederhana dimulai dengan sejumlah ide-

ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang kemudian dikemas menjadi sebetuk pesan untuk kemudian disampaikan secara langsung maupun tidak langsung menggunakan bahasa berbentuk kode visual, kode suara, atau kode tulisan.

Komunikasi tidak sehat harus segera mungkin dicari jalan keluarnya, tidak bisa diidamkan begitu saja, karena pekerjaan akan berjalan lancar bila terjalin komunikasi yang baik antar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Produktivitas kerja karyawan harus terus dipertahankan walaupun ada beberapa kendala yang dirasa bisa mempengaruhi jalannya kerja para karyawan. Disinilah peran pemimpin yang bijak yang bisa mengkomunikasikan dan membuat lingkungan kerja dirasakan nyaman oleh para karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, peneliti ingin meneliti lebih jauh lagi bagaimana kedua variabel yaitu lingkungan kerja dan komunikasi mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai di Kementerian Pariwisata.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2013:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat

mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (2014:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2014:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan uraian di atas penciptaan lingkungan kerja yang kondusif pada suatu perusahaan sangatlah penting, karena memberikan kontribusi kepada para karyawan untuk bekerja efektif dan efisien.

2.2 Komunikasi

Menurut Haryani (2011) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).

Menurut Mangkunegara (2013) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Maka indikator-indikator komunikasi antara lain adalah

Komunikasi sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. Dalam praktiknya terdapat empat arus komunikasi dalam suatu perusahaan:

- a. Komunikasi vertikal di bawah. Komunikasi model ini dimana merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai informasi kepada bawahannya seperti perintah, instruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran.
- b. Komunikasi vertikal ke atas. Komunikasi model ini dimana para anggota dalam perusahaan ingin selalu didengar keluhan-keluhan atau inspirasi mereka oleh para atasannya.
- c. Komunikasi horizontal. Komunikasi model ini berlangsung antara orang-orang yang berada pada level yang sama dalam sebuah perusahaan. Komunikasi model ini cenderung mengarah pada "mengandai-andai" dari orang-orang seperusahaan tersebut. Artinya, jika ada kelompok karyawan misalnya, berkeinginan menaikkan upah atau gaji, maka keinginan itu hanyalah sebatas rencana saja.
- d. Komunikasi diagonal. Komunikasi model ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang perusahaan yang berbeda, tetapi pada perusahaan yang sejenis. Contoh, terjadi komunikasi antar Direktur Produksi pada perusahaan sejenis yang berkaitan dengan produksi yang dihasilkan oleh perusahaan masing-masing, sehingga dapat meningkatkan kualitas ataupun dalam menghadapi persaingan terhadap produk sejenis dari luar negeri.

2.3 Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas sering dikacaukan dengan kata produksi. Produksi bukanlah produktivitas. Peningkatan produksi tidak selalu dengan peningkatan produktivitas, karena dalam pengertian produksi yang

menjadi perhatian adalah peningkatan output sedangkan penggunaan input kurang mendapatkan perhatian. Produktifitas karyawan mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:126) produktivitas adalah: “Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efesiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Menurut Ruky (2013:2), Produktivitas adalah sebagai perbandingan antara kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan dengan kuantitas dana dan daya yang digunakan untuk menghasilkan dan barang jasa itu. Dengan demikian produktivitas dinyatakan dalam perbandingan atau ratio.

Sinungan (2007:126) mengatakan, Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber rill yang makin sedikit.

Menurut Siagian (2013:54) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal.

Secara umum dari pendapat yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat

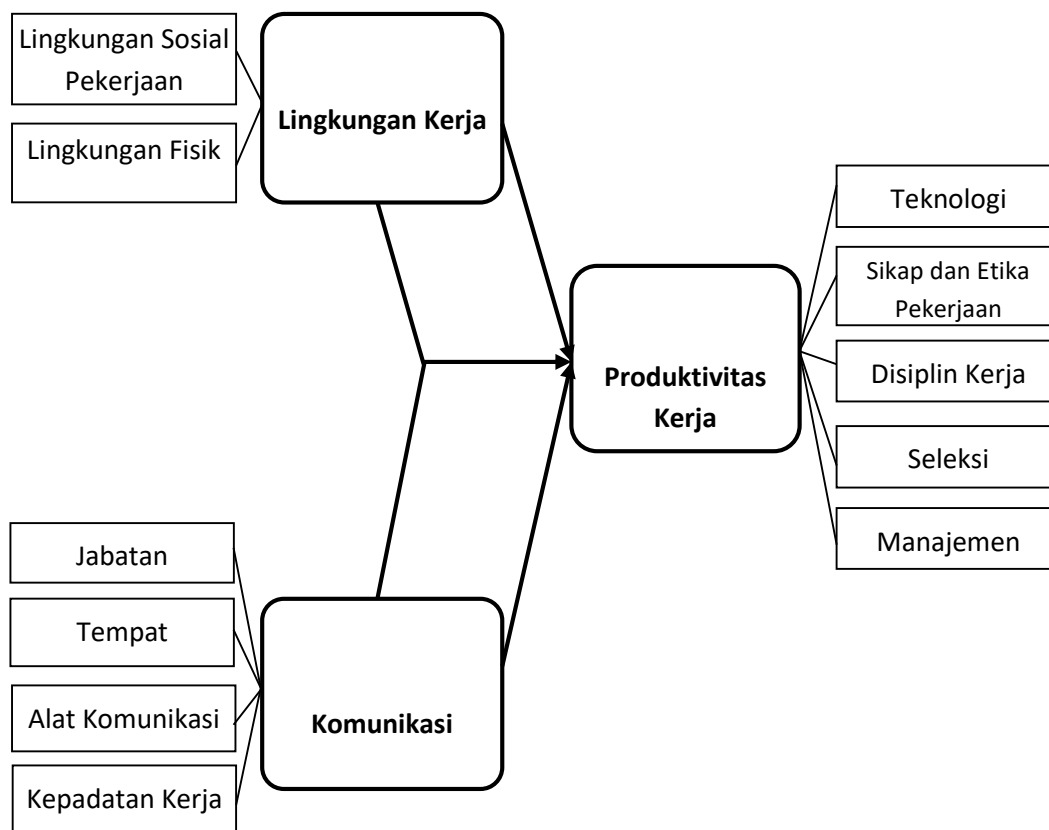
diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Produktivitas karyawan merupakan ukuran keberhasilan karyawan menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran penelitian ini adalah, bahwa faktor lingkungan kerja dan faktor pada suatu organisasi sosial maupun bisnis teridentifikasi dapat dipengaruhi produktivitas kerja pegawai. Namun, spesifik kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana produktivitas kerja pegawai dapat tercermin dari tercapainya efisiensi dan pemenuhan komponen dasar organisasi.
- b. Bahwa variabel lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik dan lingkungan sosial berpengaruh secara langsung pada produktivitas kerja pegawai.
- c. Demikian pula, variabel yang dipengaruhi oleh faktor jabatan, tempat, alat komunikasi, dan kepadatan kerja, dapat berpengaruh secara langsung pada produktivitas kerja pegawai.

Kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, dapat dituangkan dalam sebuah skema. Skema ini, dapat dilihat dalam gambar 2.1. berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang dapat dikemukakan, terkait dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

- a. Ada pengaruh simultan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Pariwisata.
- b. Ada pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Pariwisata.
- c. Ada pengaruh parsial komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Pariwisata.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sekaran (2013:65) Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian yang meliputi Wawancara (tatap muka, telepon, dan media

elektronik), kuesioner secara pribadi, observasi individu. Sedangkan metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner yang berisi tentang lingkungan kerja, komunikasi dan produktivitas kerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dikelompokkan menjadi dua jenis data, yaitu :

a. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek dengan teknik-teknik yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Wawancara
Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan para responden.
- 2) Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengambilan data langsung ke perusahaan dalam rangka mencocokkan data yang diperoleh dari angket dan wawancara.

3) Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan lembaran pertanyaan kepada responden. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data primer yang diperlukan sebagai dasar analisa. Pembuatan daftar

pertanyaan didasarkan pada indikator yang melekat pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Butir-butir pertanyaan yang dibuat dalam bentuk pilihan ganda, yang setiap butirnya berisi lima jawaban. Nilai jawaban yang diberikan memakai sistem skala likert dengan skala 1 sampai dengan 5, penjelasan masing-masing jawaban pada skala likert dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

SKALA QUESTIONER

Skala	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh dari penelitian pada perusahaan atau institusi, misal data administratif maupun data-data lain yang mendukung.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Teknik Pengolahan Data

Dalam pengolahan data pertama-tama dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen-instrumen penelitian, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dipakai adalah data yang baik. Selanjutnya dilakukan transformasi data hal ini dilakukan untuk mengkonversi skala questioner yang semula berkala ordinal menjadi interval.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukur. Uji validitas berarti prosedur pengujian untuk melihat apakah alat

yang berupa kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak (Masri Singarimbun: 2008). Menurut Masrum yang dikutip oleh Sugiyono (2013) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jadi apabila korelasi antar butir-butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

- r : Koefisien korelasi (validitas).
- X : Skor pada subyek item
- Y : Skor total subyek
- XY : Skor pada subyek item dikalikan skor total
- N : Banyaknya subyek

2) Uji Reliabilitas

Slovin dalam Husain Umar (1998) Uji reliabilitas kuesioner adalah uji konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach*, dengan menggunakan formula sebagai berikut

$$r_n = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana:

r_n = Reliabilitas
 k = Jumlah butir pernyataan

σ_b^2 = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis $r = 0,60$ dan $a = 0,05$.

b. Transformasi Data

Sebagaimana telah diuraikan dalam teknik pengumpulan data sebelumnya bahwa, untuk mendapatkan data kuantitatif diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan menggunakan skor nilai (5-1) pada setiap jawaban. Skala sikap yang diberi nilai 1-5, tersebut pada dasarnya merupakan skala yang bernilai ordinal atau pemeringkatan, sebab responden diminta merespon atau menjawab sesuai dengan kecenderungan sikapnya untuk kemudian diberi kode atau nilai peringkat oleh peneliti, selanjutnya data ordinal tersebut dikonversi menjadi bernilai interval dengan menempatkan masing-masing nilai skala dalam kelompoknya pada suatu distribusi normal, sehingga jarak nilainya menjadi sama. kemudian diberi kode atau nilai peringkat oleh peneliti, selanjutnya data ordinal tersebut dikonversi menjadi bernilai interval dengan menempatkan masing-masing

nilai skala dalam kelompoknya pada suatu distribusi normal, sehingga jarak nilainya menjadi sama. Konversi nilai ini dilakukan dengan program MSI (*Method Successive Interval*), dengan bantuan Software SPSS.

4.2 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis permasalahan yang diketengahkan pada umumnya dianalisis melalui pendekatan-pendekatan deskriptif analitis dan naratif. Namun, untuk menguji fenomena kuantitatif digunakan permodelan - permodelan prediksi sebagai berikut:

a. Regresi dan Korelasi Linier Berganda

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan : b_1 , b_2 , dan a dapat diselesaikan melalui pendekatan berikut:

$$a = \bar{y} - b_1\bar{x}_1 - b_2\bar{x}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1x_1)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2y)(\sum x_1x_2)(\sum x_1y)}{(\sum x_2^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

b. Korelasi Linier Berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1y + b_2 \sum X_2y + \dots + b_n \sum X_ny}{\sum y^2}$$

c. Pendugaan dari Pengujian Models:

Kesalahan Baku (Se) adalah :

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum y^2 - [(b_1(\sum X_1y) + b_2(\sum 2y) + \dots + b_n(\sum ny))]}{n-m}}$$

Keterangan :

Se : Kesalahan baku regresi berganda

n = Jumlah observasi

m = Jumlah konstanta dalam persamaan regresi berganda

Untuk koefisien regresi berganda b_1 dan b_2 kesalahan bakunya dapat diselesaikan sebagai berikut:

$$sb_1 = \frac{Se}{\sqrt{(\sum X_1^2 - n\bar{X}_1^2)(1-r^2y_1)}}$$

$$sb_2 = \frac{Se}{\sqrt{(\sum X_2^2 - n\bar{X}_2^2)(1-r^2y_1)}}$$

d. Pengujian Hipotesis Regresi berganda

Dalam upaya melakukan pengujian signifikansi model yang terbentuk dapat diamati melalui uji-F adalah sebagai berikut:

$$F_0 = \frac{R^2}{(R^2)(n-3)}$$

Atau dapat juga dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan: R^2 = Koefisien determinasi berganda

n = Jumlah Sampel

Rumusan : Apabila $F_0 > F_{tabel}$, untuk $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya.

e. Regresi dan Korelasi Parsial

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Ket : Hal yang sama penduga b , dan a dapat diselesaikan melalui Metode OLS sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum XY - n\bar{X}\bar{Y}}{\sum X^2 - n\bar{X}^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

f. Pendugaan dan Pengujian Koefisien Regresi Parsial

Kesalahan baku (Se), dapat diselesaikan sebagai berikut:

$$a. S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n-2}}$$

Kemudian untuk mencari Koefisien Regresi (Penduga-a) Kesalahan bakunya dapat diselesaikan sebagai berikut:

$$S_e = \frac{\sqrt{\sum X^2 (Se)}}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

c. Sedangkan Untuk Koefisien Regresi (Penduga-b)

$$S_b = \sqrt{\frac{Se}{\sum X^2 - (\frac{\sum X}{n})^2}}$$

g. Korelasi Linier (Parsial)

Dalam upaya mengukur parameter hubungan antar variable dan sah atau tidaknya hubungan variable dapat diselesaikan sebagai berikut:

$$P_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

h. Pengujian Hipotesis Regresi Parsial:

Dalam upaya melakukan pengujian signifikansi models regresi parsial yang terbentuk dapat dilakukan melalui uji $t_0 =$ sebagai berikut:

a. Untuk Parameter A

$$t_a = \frac{a - A_0}{S_a}$$

b. Untuk Parameter B

$$t_b = \frac{b - B_0}{S_b}$$

Rumusan:

Apabila $t_o > t_{tabel}$, untuk $\alpha = 0,05$ maka H_0 Ditolak atau, bila $t_o < t_{tabel}$ maka H_0 Diterima.

4.3 PEMBAHASAN

1. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil pengolahan data dengan program SPSS 14.0 menunjukkan, bahwa ternyata Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara simultan mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Tabel 4.1
Koefisien Regresi Pengaruh Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.709	.898		8.583	.000
Lingkungan_Ker	.271	.107	.223	2.543	.013
Komunikasi	.941	.107	.769	8.777	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh persamaan regresi yaitu sebesar $\hat{Y} = 7,709 + 0,271 (X_1) + 0,941 (X_2) + e$. Dari persamaan regresi berganda (simultan) dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu:

- a. Setiap terjadi kenaikan untuk variabel lingkungan kerja akan diikuti peningkatan produktivitas kerja apabila variabel lain dianggap tetap.
- b. Setiap terjadi kenaikan variabel komunikasi akan diikuti peningkatan produktivitas kerja apabila variabel lain dianggap tetap.

1) Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pelatihan

terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan program SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,543 dengan nilai p value 0,013 dan t_{tabel} sebesar 1,663 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

2) Komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan program SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 8,777 dengan nilai p value 0,000 dan t_{tabel} sebesar 1,663 ($t_{hitung} < t_{tabel}$). sehingga dapat disimpulkan

Ho diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap produktivitas kerja.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan pelatihan, motivasi terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil uji F. Kriteria pengujianya apabila nilai p value < 0,05, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak. Hasil uji F selengkapnya dapat dilihat dari output SPSS pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Anova Pengaruh Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5450.773	2	2725.387	1.654E3	.000 ^a
	Residual	133.465	81	1.648		
	Total	5584.238	83			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan_Ker

b. Dependent Variable: Produktivitas

Melihat hasil tabrl di atas menunjukkan bahwa Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 1,654,000$ dengan nilai p value = $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai F tabel dengan dk pembilang 2 ($= k - 1 = 3 - 1$) dan dk penyebut $n - k = 84 - 3 = 81$ sehingga di peroleh sebesar 3,11. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel} = 1,654,000 > 3,11$) maka Ho ditolak dan

Ha diterima artinya terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y).

3. Koefisien Determinasi (Korelasi Ganda)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.976	1.28363

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan_Ker

Berdasarkan tabel di atas bahwa p atau R hitung sebesar 0.988. Angka positif menggambarkan hubungan yang berbanding lurus atau searah, artinya semakin baik tingkat implementasi

lingkungan kerja dan komunikasi maka semakin baik pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Sementara angka pengaruh/regresi merupakan pengkuadratan dari koefisien

korelasi yang ditunjukkan oleh R Square 0,976 atau 97,6%. Angka pengaruh tersebut merupakan angka positif (+), yang berarti apabila lingkungan kerja dan komunikasi (variabel X1, X2) mengalami kenaikan maka produktivitas kerja (variabel Y) akan mengalami kenaikan yang sebanding dengan kenaikan tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 2,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kepuasan kerja, komitmen, motivasi dan lain-lain.

4. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Jika secara simultan Lingkungan Kerja mampu bersinergi dengan variabel lainnya sehingga mampu mempengaruhi tinggi rendahnya Produktivitas Kerja Pegawai, maka suatu hal yang menarik untuk dikaji lebih mendalam adalah bagaimana jika dilihat secara parsial, apakah variabel lingkungan kerja ternyata juga mampu

mempengaruhi tinggi atau rendahnya Produktivitas Kerja Pegawai?

Dari persamaan regresi parsial diatas dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu: $\hat{Y} = 5,036 + 1,189 (X1) + e$.

Koefisien regresi variabel X1 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif dari variabel lingkungan kerja yang menyebabkan kenaikan sebesar 1,189 dan signifikan untuk prob. Sig 0,000 (signifikan untuk α 0,01) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Melalui penduga ini dapat digambarkan, bahwa lingkungan kerja memberikan indikasi pengaruh yang positif. Pengaruh parsial tersebut, diprediksikan untuk penduga Constanta adalah positif sebesar 5,036 dengan probability sig (0,000) untuk $\alpha = 0,05$. Artinya secara parsial variabel predictor tersebut memberikan dampak fluktuatif yang linier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan tingkat signifikansi yang sangat baik untuk α 0,05. Untuk lebih jelasnya perhatikan tampilan tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Koefisien Regresi Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.036	1.173		4.293	.000
Lingkungan_Ker	1.189	.029	.976	40.945	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Memperhatikan tampilan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Lebih lanjut dapat dijelaskan, bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja mampu

memprediksikan pengaruh yang positif dan signifikan untuk α 0,05 (perhatikan prob. Sig. 0,000) dan mampu pula memberikan kontribusi yang kuat terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Tabel 4.5
Model Summary Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.953	.953	1.78203

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Ker

Berdasarkan tabel di atas bahwa r atau R hitung sebesar 0.976. Angka positif menggambarkan hubungan yang berbanding lurus atau searah, artinya semakin baik tingkat implementasi lingkungan kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Sementara angka pengaruh/regresi merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi yang ditunjukkan oleh R Square 0,953 atau 95,3%. Angka pengaruh tersebut merupakan angka positif (+), yang berarti apabila lingkungan kerja (variabel X_1) mengalami kenaikan maka produktivitas kerja (variabel Y) akan mengalami kenaikan yang sebanding dengan kenaikan tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kepuasan kerja, komitmen dan lain-lain.

5. Pengaruh Parsial Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Jika secara simultan Komunikasi mampu bersinergi dengan variabel lainnya sehingga mampu mempengaruhi tinggi rendahnya Produktivitas Kerja Pegawai, maka suatu hal yang menarik untuk dikaji

lebih mendalam adalah bagaimana jika dilihat secara parsial, apakah variabel komunikasi ternyata juga mampu mempengaruhi tinggi atau rendahnya Produktivitas Kerja Pegawai?

Dari persamaan regresi parsial diatas dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu: $\hat{Y} = 8,885 + 1,208 (X_2) + e$.

Koefisien regresi variabel X_2 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif dari variabel komunikasi yang menyebabkan kenaikan sebesar 1,208 dan signifikan untuk prob. Sig 0,000 (signifikan untuk α 0,05) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Melalui penduga ini dapat digambarkan, bahwa komunikasi memberikan indikasi pengaruh yang positif. Pengaruh parsial tersebut, diprediksikan untuk penduga Constanta adalah positif sebesar 8,885 dengan probability sig (0,000) untuk $\alpha = 0,05$. Artinya secara parsial variabel predictor tersebut memberikan dampak fluktuatif yang linier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan tingkat signifikansi yang sangat baik. Untuk lebih jelasnya perhatikan tampilan tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Koefisien Regresi Pengaruh Secara Parsial Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.885	.796		11.169	.000
Komunikasi	1.208	.022	.987	55.634	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Memperhatikan tampilan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Lebih lanjut dapat dijelaskan, bahwa secara parsial variabel komunikasi mampu

memprediksikan pengaruh yang positif dan signifikan untuk α 0,05 (perhatikan prob. Sig. 0,000) dan mampu pula memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap Produktivitas Kerja Pegawai,

Tabel 4.7
Model Summary Pengaruh Secara Parsial Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.974	.974	1.32575

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Berdasarkan tabel di atas bahwa ρ atau R hitung sebesar 0.987. Angka positif menggambarkan hubungan yang berbanding lurus atau searah, artinya semakin baik tingkat implementasi komunikasi maka semakin baik pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Sementara angka pengaruh/regresi merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi yang ditunjukkan oleh R Square 0,987 atau 98,7%. Angka pengaruh tersebut merupakan angka positif (+), yang berarti apabila komunikasi (variabel X2) mengalami kenaikan maka produktivitas kerja (variabel Y) akan mengalami kenaikan yang sebanding dengan kenaikan tersebut.

Sedangkan sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kepuasan kerja, komitmen dan lain-lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan berikut beberapa kesimpulan yang dirumuskan :

- a. Persamaan regresi pengaruh simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu $Y = 7,709 + 0,271x_1 + 0,941x_2$ (dapat dilihat pada tabel IV.6)

dengan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $1,654,000 > 3,11$, Karena F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y).

- b. Persamaan regresi pengaruh parsial etika terhadap kinerja karyawan yaitu $Y = 5,036 + 1,189$ dengan hasil t_{hitung} sebesar 4,293 dengan nilai p value 0,000. sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
- c. Persamaan regresi pengaruh parsial kualitas produk terhadap kepuasan nasabah yaitu $Y = 8,885 + 1,208x_2$ dengan hasil t_{hitung} sebesar 11,169 dengan nilai p value 0,000. sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap produktivitas kerja.

5.2 Saran-saran

Melihat dan kesimpulan di atas menunjukkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan komunikasi sama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kementerian Pariwisata. Namun untuk lebih baiknya diperlukan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan kontribusi yang bisa diaplikasikan dalam kehidupan nyata baik yang sifatnya teknis maupun non teknis, adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan temuan yang terlihat langsung di lapangan, untuk masalah lingkungan kerja karyawan di Kementerian Pariwisata terbilang baik hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dirasakan nyaman oleh semua pihak, namun yang kurang disini adalah lingkungan yang sifatnya sosial, jadi pergaulan antar pegawai ada sedikit

kurang sehat. Diharapkan pihak instansi bisa menjembatani atau sebagai mediator untuk menciptakan suasana yang nyaman terutama dengan meningkatkan lingkungan sosial lebih baik.

- b. Dari segi masalah komunikasi pegawai, perusahaan perlu mereview kembali mengenai peraturan kerja yang telah ditetapkan yang dirasakan oleh sebagian karyawan masih terlalu memberatkan dan alangkah lebih bijaksananya lagi apabila pihak manajemen mengadakan kesepakatan bersama dengan pihak pegawai untuk membahas masalah ini lebih baik lagi demi kepentingan bersama.
- c. Produktivitas kerja perlu ditingkatkan lagi guna mencapai target-target yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan komunikasi yang efektif, namun faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahmad S Ruky. 2013. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2014, Manajemen Personalial, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005 "Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja". Jurnal JRBI. Vol 1 No 1.
- Handoko, T.H.(2013) Manajemen. Yogyakarta:BPFE.
- Haryani et al,. 2011. Pengaruh Mekanisme Corporate Governance Terhadap Kinerja: Transparansi Sebagai Variabel

- Intervening. Simposium Nasional Akuntansi XIV. Aceh
- Henry Simamora (2012), Akuntansi Manajemen. Jakarta: Star Gate Publisher
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan
- Manajemen Pegawai Negeri Sipil.Bandung; PT Refka Aditama
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. Research Methods for Business. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd
- Siagian, 2013, Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES, 2008.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2007. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Pener bit Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV