
PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIROYAL TIMURRAYA DI MEDAN

Julfi Juari Silalahi¹, Abdul Rajab², Azizah Hanum³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa

E-mail: julfisilalahi@gmail.com abdulrajab@dharmawangsa.ac.id azizahhanum@dharmawangsa.ac.id

Article History:

Received: 06 Maret 2023

Revised: 03 Mei 2023

Accepted: 03 Juni 2023

Keywords: *Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh : 1) Komunikasi Kerja terhadap Minat Berwirausaha, 2) Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, 3) Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi, populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Triroyal Timurraya. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 60 Karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda, pengujian hipotesis, uji prasyarat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 4,244 ($p < 0,05$). 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 6,708 ($p < 0,05$). 3) terdapat pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 28,914 ($p < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,504 atau 54%.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu asset terpenting untuk melakukan tugas sebuah organisasi. Sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan menyadari bahwa karyawan adalah investasi yang sangat berharga.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi ini berfokus pada elemen sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil sangat puas dengan pekerjaannya. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berbagai faktor harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang ada. Faktor yang paling penting ialah sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan tersebut. Setiap karyawan diharapkan memiliki gairah kerja yang tinggi sehingga nantinya karyawan mencapai produktivitas perusahaan dengan maksimal.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama setahun waktu tertentu dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang (Tjutju, 2009:56). Menurut Sutrisno (2015:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukkan. Masukkan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Sunyoto (2012:41) secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Hasibuan (2010) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut. Sementara itu Ardana, dkk (2012:270) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya (Hamali, 2016). Komunikasi yang baik akan membantu karyawan dalam meningkatkan pekerjaannya secara baik sehingga perlahan produktivitasnya akan meningkat dan berkembang. Menurut Devito (2012) dalam bukunya *The Interpersonal Communication Book*, komunikasi didefinisikan sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Menurut Flippo dalam Mangkunegara (2013:145) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide.

Komunikasi diartikan sebagai suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara dan diubah. Hal ini dikarenakan kemampuan komunikasi yang ditingkatkan akan memberikan dampak pada pesan-pesan yang dapat disampaikan dengan jelas dan akan terhindar dari kesalahpahaman yang mungkin terjadi selama bekerja. Menurut Handoko (2017:26) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut D. Ruben yang dikemukakan oleh Sukrillah (2012) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu interaksi, proses simbolik yang mengkehendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku. Menurut Louis Forsdale yang dikemukakan oleh Arifin, dkk (2017:155) "*communication os the proces by which system is esthablished maintained, and altered by means of shared signal operate according to rules*".

Komunikasi merupakan saluran untuk proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan sehingga wajar untuk disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja kerja adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Untuk menciptakan perusahaan yang efektif komunikasi adalah sarana penting untuk mengkoordinasikan dan integritas dari beraneka ragam fungsi keorganisasian misalnya pernyataan, tentang kebijaksanaan perusahaan, intruksi, memo resmi, laporan antar bagian administrasi dan pemasaran serta informasi pedoman kerja.

Menurut Wijayanto (2012:41) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan kumpulan dari individu atau kelompok menjadi internal *stakeholder* yang dipertegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi yang dimana internal *stakeholder* adalah seorang pemimpin atau manajer yang mempunyai tanggung jawab terhadap kepentingan mereka. Menurut Goyal & Singhal (2017) bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada bagian dari keterlibatan karyawan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti hubungan dengan kolega dan atasan, budaya organisasi, ruang untuk pengembangan diri, dan seterusnya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan.

Menurut Schultz (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Menurut Alex Nitisemo (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok, lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diambil langsung dari PT. TRIROYAL TIMURRAYA dengan menggunakan wawancara. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian yaitu 60 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Lingkungan Kerja**

Data mengenai lingkungan kerja diperoleh melalui tes dengan jumlah item 20 butir. Skor digunakan untuk tes tersebut adalah 1-4. Dari 20 item diperoleh data sebagai berikut:

Rentang skor	18-72
Mean	68.78
Median	69
Modus	73
Skor Tertinggi	76
Skor Terendah	60
Standar Deviasi	4.18

Untuk mengetahui kecenderungan lingkungan kerja karyawan pada PT. TRIROYAL TIMURRAYA di Medan, maka dilakukan kategori menjadi 4 kriteria yaitu tinggi, cukup tinggi, kurang dan rendah. Kecenderungan lingkungan kerja akan di sajikan pada tabel.

Tabel 1. Tingkat Kecenderungan Lingkungan Kerja

Interval	Frekuensi	Kategori
> 58,5	60	Tinggi
49,5 – 58,5	0	Cukup Tinggi
40,5 – 49,5	0	Kurang
31,5 – 40,5	0	Rendah

Berdasarkan kategori tersebut, maka didapatkan hasil keseluruhan karyawan sebanyak 60 karyawan, yaitu 60 berada dalam kategori tinggi, 0 berada dalam kategori cukup tinggi, 0 berada dalam kategori kurang, 0 berada dalam kategori rendah. Dengan demikian distribusi kecenderungan lingkungan kerja berada di kategori tinggi.

2. Produktivitas Kerja

Data mengenai produktivitas kerja diperoleh melalui tes dengan jumlah item 20 butir. Skor digunakan untuk tes tersebut adalah 1-4. Dari 20 item diperoleh data sebagai berikut:

Rentang skor	18-72
Mean	71.25
Median	1.50
Modus	73
Skor Tertinggi	79
Skor Terendah	63
Standar Deviasi	3.85

Untuk mengetahui kecenderungan produktivitas kerja karyawan pada PT. TRIROYAL TIMURRAYA di Medan, maka dilakukan kategori menjadi 4 kriteria yaitu tinggi, cukup tinggi, kurang dan rendah. Kecenderungan produktivitas kerja akan di sajikan pada tabel.

Tabel 2. Tingkat Kecenderungan Produktivitas Kerja

Interval	Frekuensi	Kategori
> 58,5	60	Tinggi
49,5 – 58,5	0	Cukup Tinggi
40,5 – 49,5	0	Kurang
31,5 – 40,5	0	Rendah

Berdasarkan kategori tersebut, maka didapatkan hasil keseluruhan karyawan sebanyak 60 karyawan, yaitu 60 berada dalam kategori tinggi, 0 berada dalam kategori cukup tinggi, 0 berada dalam kategori kurang, 0 berada dalam kategori rendah. Dengan demikian distribusi kecenderungan produktivitas kerja berada di kategori tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Tes Komunikasi Kerja

Tes komunikasi kerja dikembangkan menjadi 20 pernyataan. Uji coba dilakukan kepada 30 responden. Dari hasil uji validitas dengan menggunakan excel semua pernyataan valid, maka tidak ada pernyataan yang gugur. Hasil uji validitas dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil uji validitas tes Komunikasi kerja

No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,829	0,3061	V
2	0,616	0,3061	V
3	0,896	0,3061	V
4	0,859	0,3061	V
5	0,792	0,3061	V
6	0,546	0,3061	V
7	0,915	0,3061	V
8	0,856	0,3061	V
9	0,849	0,3061	V
10	0,875	0,3061	V
11	0,897	0,3061	V
12	0,709	0,3061	V
13	0,925	0,3061	V
14	0,904	0,3061	V
15	0,801	0,3061	V
16	0,83	0,3061	V
17	0,859	0,3061	V
18	0,782	0,3061	V
19	0,787	0,3061	V
20	0,638	0,3061	V

b. Uji Validitas Tes Lingkungan Kerja

Tes lingkungan kerja dikembangkan menjadi 20 pernyataan. Uji coba dilakukan kepada 30 responden. Dan hasil uji validitas dengan menggunakan excel terdapat 1 pernyataan yang tidak valid atau gugur yaitu nomor 2. Satu butir pernyataan tersebut mempunyai r hitung dibawah 0,3 (r tabel), karena sisanya yaitu 19 butir sudah dapat mewakili untuk dijadikan sebagai butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja dan telah mewakili indicator yang diungkap dalam penelitian ini. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Tes Lingkungan Kerja

No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,663	0,306	V
2	0,29	0,306	T
3	0,756	0,306	V
4	0,746	0,306	V
5	0,742	0,306	V
6	0,677	0,306	V
7	0,663	0,306	V
8	0,654	0,306	V
9	0,816	0,306	V
10	0,816	0,306	V
11	0,772	0,306	V
12	0,638	0,306	V
13	0,706	0,306	V
14	0,629	0,306	V
15	0,729	0,306	V
16	0,564	0,306	V
17	0,714	0,306	V
18	0,654	0,306	V
19	0,788	0,306	V
20	0,717	0,306	V

c. Uji Validitas Tes Produktivitas Kerja

Tes komunikasi kerja dikembangkan menjadi 20 pernyataan. Uji coba dilakukan kepada 30 responden. Dari hasil uji validitas dengan menggunakan excel semua pernyataan valid, maka tidak ada pernyataan yang gugur. Hasil uji validitas dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Tes Produktivitas Kerja

No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,624	0,306	V
2	0,402	0,306	V
3	0,703	0,306	V
4	0,665	0,306	V
5	0,767	0,306	V
6	0,674	0,306	V
7	0,62	0,306	V
8	0,635	0,306	V
9	0,55	0,306	V
10	0,727	0,306	V
11	0,691	0,306	V
12	0,763	0,306	V
13	0,729	0,306	V
14	0,701	0,306	V
15	0,691	0,306	V
16	0,38	0,306	V
17	0,767	0,306	V
18	0,796	0,306	V
19	0,788	0,306	V
20	0,691	0,306	V

d. Uji Reliabilitas

Uji coba reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien Alpha dengan bantuan komputer program SPSS25 dimana reliable jika memenuhi nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Hasil uji coba reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
Komunikasi Kerja	0,973	Reliabel
Lingkungan kerja	0,945	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,935	Reliabel

3. Uji Normalitas

Kriteria pengujian *Kolmogorov-smirnov* berasal dari populasi yang berdistribusi normal apakah nilai signifikansi pada tiap-tiap variabel $\geq 0,05$ dan sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi pada tiap-tiap variabel $< 0,05$. Hasil uji normalitas dapat di lihat pada tabel.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	<i>Kolmogorov-smirnov</i>	Sig	Ket
1	Komunikasi Kerja	0,103	0,182	Normal
2	Lingkungan Kerja	0,104	0,169	Normal
3	Produktivitas Kerja	0,109	0,076	Normal

Berdasarkan tabel nilai signifikansi keempat variabel lebih besar dari nilai signifikan yang ditetapkan 0,05 yaitu komunikasi kerja $0,182 > 0,05$, lingkungan kerja $0,169 > 0,05$, produktivitas kerja $0,076 > 0,05$, maka dapat disimpulkan sampel yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Menurut Priyatno (2010:42) uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berbentuk linier atau tidak. Kriteria uji linieritas ialah jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka hubungan tidak linier, sedangkan jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka hubungan bersifat linier. Hasil pengujian linieritas di lihat pada tabel.

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Ket
X1 terhadap Y	0,965	Linier
X2 terhadap Y	0,563	Linier

Berdasarkan tabel dan tabel ANOVA (lampiran 10) hasil analisis menunjukkan semua nilai signifikan lebih dari 0,05, maka disimpulkan semua variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linier.

5. Uji Multikolinieritas

Berikut ini disajikan tabel rangkuman hasil pengujian multikolinieritas variabel komunikasi kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 9. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Komunikasi Kerja	0,862	1,160
2	Lingkungan Kerja	0,862	1,160

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel komunikasi kerja sebesar 1,160 dan nilai VIF lingkungan kerja sebesar 1,160. Nilai-nilai VIF tersebut kurang dari nilai VIF sebesar 10, maka demikian tidak terjadi multikolinieritas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidkasamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut ini disajikan tabel hasil rangkuman uji heteroskedastisitas.

Tabel 10. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig
1	Komunikasi Kerja	0,510
2	Lingkungan Kerja	0,804

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 (variabel komunikasi kerja 0,510 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja 0,804 > 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara. Dalam penelitian pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien B	Sig
	(Constant)	16,499	0,033
1	Komunikasi Kerja	0,275	0,008
2	Lingkungan Kerja	0,514	0,000

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

8. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikansi dengan variabel terikat.

Diketahui nilai *Fhitung* 28,914 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka bias di tarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja.

9. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

a. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT.TRIROYAL TIMURRAYA di Medan. Tahap-tahap untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.TRIROYAL TUMURRAYA di Medan.

H_1 : Terdapat terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.TRIROYAL TUMURRAYA di Medan.

Taraf signifikan 5% = (0,05), $t_{hitung} = 4,244$; sig = 0,000, Kriteria Pengujian: H_0 diterima jika $\text{sig } t \geq 0,05$; H_0 ditolak jika $\text{sig } t < 0,05$, Kesimpulan: Nilai $\text{sig } t < 0,05(0,000) \geq 0,05$ maka H_0 ditolak. Jadi terdapat terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.TRIROYAL TUMURRAYA di Medan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja produktivitas kerja karyawan pada PT.TRIROYAL TUMURRAYA di Medan.

Merumuskan hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.TRIROYAL TUMURRAYA di Medan.

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.TRIROYAL TUMURRAYA di Medan.

Taraf signifikan 5% = (0,05), $t_{hitung} = 6,708$; sig = 0,000, Kriteria Pengujian, H_0 diterima jika $\text{sig } t \geq 0,05$; H_0 ditolak jika $\text{sig } t < 0,05$, Kesimpulan: Nilai $\text{sig } t < 0,05(0,000) \geq 0,05$ maka H_0 ditolak. Jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.TRIROYAL TUMURRAYA di Medan.

10. Uji Korelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menggunakan rumus *Product Moment*. Berikut hasil rangkuman hasil uji korelasi.

Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Korelasi

Variabel	Korelasi	Sig	Interprestasi
Komunikasi Kerja	0,485	0,000	Sedang
Lingkungan Kerja	0,661	0,000	Kuat

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh yang diperoleh sebesar 0,485 sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja, berarti semakin baik komunikasi kerja maka produktivitas kerja semakin baik juga, dan pengaruh yang diperoleh sebesar 0,661 dapat diketahui bahwa terdapat

pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, berarti semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja semakin baik juga.

11. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel bebas (komunikasi kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama menentangkan variansi variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,504 atau 50,4%. Jadi dapat dikatakan bahwa 50,4% produktivitas kerja dipengaruhi oleh komunikasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan dengan t hitung sebesar 4,244 dan sig sebesar 0,000 dimana sig < 0,05, 2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan dengan t hitung sebesar 6,708 dan sig sebesar 0,000 dimana sig < 0,05, 3). Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian uji F sebesar 28,914 dan sig sebesar 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,504 artinya 50,4% produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR REFERENSI

- Alex S. Nitisemo. (2009). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM. Yogyakarta
Ardana, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
Arifin, Johan. dkk. (2017). "Tindak Tutur dalam Transaksi Jual Beli Intan di. Pasar Martapura Kabupaten Banjar". *Jurnal Hadratul Madaniyah*.
Devito, Joseph. A. (2012). *The Interpersonal Communication Book*, 13th Edition. NYC: Longman
Goyal, S., & Singhal, S. (2017). Impact of Work Environment on Employee Satisfaction: an Empirical Study. *OORJA – International Journal Of Management & IT*, 15(2), 40-47.
Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Pressindo Group. Yogyakarta
Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*,

Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

Schultz, D., & Schultz. (2010). *Psychology and work today*. New York: Pearson

Sukrillah, Titi Dewi. (2012). Pengaruh Teknologi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Serang. *Skripsi*. Serang. Universitas Sultan Agung Tirtayasa

Sunyoto, D. (2012). *Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Alfabeta. Bandung

Wijayanto, Dian. (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama