

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SUNGAI PINANG

Ratih Kusdiyanti<sup>1</sup>  
Dr. Phil. I Ketut Gunawan, M.A.<sup>2</sup>  
Melati Dama, S.Sos, M.Si<sup>3</sup>

## *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, dan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi dan kuisioner, dengan menggunakan metode Simple Random Sampling sehingga diperoleh 45 orang sampel penelitian dari 51 orang populasi yang ada di kantor Kecamatan Sungai Pinang. Data-data yang dikumpulkan dibandingkan dan dianalisis dengan analisa kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, dan komunikasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.*

**Kata Kunci:** *lingkungan, kerja, fisik, komunikasi, internal, produktivitas, kerja pegawai*

## **Pendahuluan**

Indonesia saat ini telah memasuki era reformasi dan era globalisasi yang transparan dan kompetitif dalam sistem pemerintahan. Dalam rangka

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [ratihkusdiyanti792@gmail.com](mailto:ratihkusdiyanti792@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Bapak Dr. Phil. I Ketut Gunawan, M.A

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Ibu Melati Dama, S.Sos, M.Si

mewujudkan landasan pembangunan yang kokoh dan kuat, semangat reformasi telah mewarnai pendayagunaan aparatur negara dengan tuntutan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan.

Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan dengan waktu yang relatif lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi setiap organisasi atau instansi pemerintahan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dengan memiliki sikap yang produktif, efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Karena faktanya dalam kehidupan nyata banyak orang dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta ataupun juga dalam suatu organisasi tidak produktif dalam mengerjakan tugas sehingga memberikan pelayanan yang buruk kepada masyarakat. Untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja maka produktivitas kerja pegawai harus ditingkatkan lebih giat lagi. Meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi kepada para pegawai tentunya bukan suatu hal yang mudah untuk dilaksanakan karena banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, penulis mengambil dua faktor yang akan di teliti dalam penelitian ini. Faktor yang pertama adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan dengan lebih baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Faktor yang kedua adalah komunikasi internal. Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Komunikasi yang dimaksud dapat berupa komunikasi antara pimpinan kepada bawahan atau sebaliknya dan komunikasi antar-sesama pegawai ditempat bekerja. Komunikasi mutlak memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Tanpa komunikasi yang harmonis dan efektif, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya yaitu meningkatkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis pada objek penelitian yaitu pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, penulis memperoleh beberapa masalah terkait dengan kondisi lingkungan kerja, komunikasi internal serta gejala rendahnya produktivitas kerja pegawai. Beberapa masalah tersebut yaitu :

1. Kantor Kecamatan Sungai Pinang yang sering tergenang banjir saat hujan menyebabkan keadaan lingkungan kerja di kantor tersebut menjadi kotor dan membuat pegawai merasa kurang nyaman serta terganggu pada saat bekerja. Kondisi tersebut tentu saja akan menyebabkan pegawai tidak bisa bekerja secara produktif dan banyak pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan karena keadaan lingkungan kerja yang tidak mendukung tersebut.
2. Kantor Kecamatan Sungai Pinang yang terletak di pinggir jalan raya disertai lingkungan yang ramai, dapat menimbulkan kebisingan yang ditimbulkan oleh kendaraan bermotor. Kebisingan ini tentu saja akan berdampak negatif pada pegawai, karena mereka akan merasa terganggu saat bekerja.
3. Kurangnya pencahayaan dalam ruang kerja membuat para pegawai kurang fokus atau kurang konsentrasi saat mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
4. Kurangnya pemeliharaan kebersihan pada fasilitas umum, seperti kamar kecil.
5. Masih adanya pegawai yang kurang menjalin hubungan yang baik dengan sesama pegawai yang lain. Atau pegawai yang bersifat kurang peduli dan jarang berkomunikasi dengan sesama pegawai lainnya.
6. Masih terdapat pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan pegawai yang bersikap santai pada saat jam kerja.

Berangkat dari kondisi dan penjelasan yang ada, penulis tertarik untuk meneliti, apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, apakah komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dan apakah lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Lingkungan Kerja Fisik***

Menurut Sedarmayanti (2003:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kemudian Nitisemito (2000:187) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar setiap pekerja yang bisa

mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, ruang gerak, suhu udara, keamanan, kebersihan, musik dan lain lain.

Adapun standar atau persyaratan yang harus dimiliki oleh setiap ruang kantor yang dapat dijadikan sebagai indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Laksmi, dkk (2008:168-170), adalah :

1. Kebersihan  
Kebersihan yang dimaksud selain kebersihan gedung, juga terkait dengan kebersihan perlengkapan dan perabotan kantor.
2. Penerangan atau Cahaya  
Penerangan baik yang berasal dari cahaya matahari maupun lampu, sebaiknya tidak terlalu gelap atau terang.
3. Fasilitas Kesehatan mencakup kebersihan kamar kecil
4. Suara atau kebisingan  
Suara yang bising dapat mengganggu komunikasi serta konsentrasi pegawai yang dapat memberikan dampak yang negatif terhadap produktivitas kerja pegawai.
5. Luas Ruang  
Luas ruangan sebaiknya diperuntukkan untuk sejumlah pekerja, dengan standar bahwa 1 pekerja memiliki luas ruangan 3,7 m<sup>2</sup>.
6. Suhu Udara  
Suhu udara yang nyaman umumnya adalah 25 derajat celsius dengan kelembaban udara 45%.
7. Ventilasi atau Pengaturan Udara
8. Penyediaan Air Minum
9. Tempat Pakaian
10. Lantai, gang dan tangga dilengkapi dengan pegangan tangan dan diusahakan untuk tidak licin.
11. Mesin yang berbahaya harus diberi pelindung.
12. Kotak P3K disediakan di setiap ruang dan bila perlu dilengkapi dengan petugas terlatih.
13. Pemberitahuan kecelakaan, apalagi sampai menyebabkan kematian, harus dilaporkan kepada yang berwajib. Fasilitas ini mencakup daftar nomor telepon penting, seperti rumah sakit, ambulans, pemadam kebakaran, dan lain-lain.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis menetapkan poin-poin penting untuk dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja fisik, yakni :

1. Kebersihan
2. Penerangan atau cahaya
3. Fasilitas Kesehatan
4. Suara atau kebisingan

### ***Komunikasi Internal***

Menurut Brennan (dalam Effendy, 2013:122) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen). Sementara itu menurut Suranto (2005:46) komunikasi internal adalah proses komunikasi yang terjadi di suatu kantor dan hanya melibatkan orang-orang yang menjadi bagian internal suatu organisasi perkantoran (publik internal).

Menurut Effendy (2013:122), di dalam komunikasi internal terdapat dimensi-dimensi komunikasi yang dapat dijadikan sebagai indikator, yaitu :

1. Komunikasi Vertikal
  - a) Komunikasi vertikal ke bawah
  - b) Komunikasi vertikal ke atas
2. Komunikasi Horizontal
3. Komunikasi Diagonal

### ***Produktivitas Kerja***

Tjutju Yuniarsih (2009:56) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas dapat kita lihat dari hasil yang dikerjakan dalam suatu organisasi dengan menggunakan masukan yang ada dan apabila hasil yang dicapai memenuhi target yang telah ditentukan maka dapat dikatakan bahwa produktivitasnya tinggi. Siagian (2000:264) bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran, bahkan kalau mungkin dengan maksimal.

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Ali (2004:355) yaitu :

1. Kuantitas, yaitu menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan organisasi.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya hasil pekerjaan).
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

### ***Hipotesis***

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2011:70).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka hipotesis penelitian yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang.
2. Komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang.
3. Lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Sungai Pinang.

### ***Definisi Operasional***

Definisi operasional menentukan kriteria dari indikator-indikator yang dapat diukur dari masing-masing variabel penelitian. Adapun indikator yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik indikatornya adalah :
  - a. Kebersihan
  - b. Penerangan atau cahaya
  - c. Fasilitas kesehatan
  - d. Suara/kebisingan
2. Komunikasi Internal indikatornya adalah :
  - a. Komunikasi vertikal, yang terdiri dari komunikasi vertikal ke bawah dan komunikasi vertikal ke atas.
  - b. Komunikasi horizontal
  - c. Komunikasi diagonal
3. Produktivitas kerja indikatornya adalah :
  - a. Kuantitas hasil kerja
  - b. Kualitas hasil kerja
  - c. Ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja

### **Metode Penelitian**

#### ***Jenis Penelitian***

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada maka jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda yang berjumlah 51 orang. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus, maka dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Dalam penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field work research*).

Penelitian ini menggunakan skala likert, pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*)

diadakan *scoring* yakni pemberian nilai numerikal misalnya 1, 2, 3, 4, dan 5. Dalam penelitian kuantitatif maka data ordinal yang diperoleh dari responden harus ditransformasikan ke dalam data interval. Untuk merubah data tersebut maka penulis menggunakan aplikasi *Method of Successive Interval (MSI)*. Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis, penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis digunakan korelasi *product moment*, analisis korelasi parsial, regresi berganda, kecermatan prediksi, dan koefisien penentu atau determinasi.

## **Hasil Penelitian**

### ***Analisis dan Pembahasan***

#### **Analisis Sub Variabel**

Analisis sub variabel yang dimaksud adalah indikator dari lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal serta produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

#### **Analisis Variabel**

##### ***Analisis Variabel Lingkungan Kerja Fisik***

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 45 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 25 responden atau 55,6% berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja fisik termasuk dalam kategori tinggi. Ini merupakan jawaban keseluruhan kuisisioner lingkungan kerja fisik yang dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Sungai Pinang termasuk dalam kategori tinggi, tinggi berarti kondisi lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Sungai Pinang adalah baik.

##### ***Analisis Variabel Komunikasi Internal***

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 45 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 27 orang atau 60% berpendapat bahwa proses komunikasi internal termasuk dalam kategori tinggi, ini merupakan jawaban keseluruhan kuisisioner pada variabel komunikasi internal yang telah dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa proses komunikasi internal yang terjadi di Kantor Kecamatan Sungai Pinang termasuk dalam kategori tinggi, yang berarti proses komunikasi yang terjadi berlangsung dengan baik.

##### ***Analisis Variabel Produktivitas Kerja***

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 45 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini, dapat diketahui bahwa 35 orang responden atau 77,8% memiliki produktivitas kerja yang termasuk dalam kategori tinggi, ini merupakan jawaban keseluruhan kuisisioner pada variabel produktivitas kerja yang telah dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja yang dimiliki oleh pegawai di Kantor

Kecamatan Sungai Pinang termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang berarti bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang memiliki produktivitas kerja yang baik.

### ***Pengujian Hipotesis***

#### **Analisis Korelasi Product Moment**

#### ***Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y)***

Hasil korelasi antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah 0,897. Untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak maka harus dibandingkan  $F_{test}$  dengan  $F_{tabel}$ , dari data yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan  $F_{test}$  yaitu sebesar 181,18 ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  yang bernilai 3,22 dengan taraf kesalahan 5% dan sampel sebanyak 45 orang, sehingga korelasinya adalah signifikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi ini adalah positif dan setelah dilakukan uji F maka korelasinya signifikan, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

#### ***Hubungan antara Komunikasi Internal (X2) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y)***

Hasil korelasi antara variabel Komunikasi Internal (X2) dengan variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah 0,888. Untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak maka harus dibandingkan  $F_{test}$  dengan  $F_{tabel}$ , dari data yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan  $F_{test}$  yaitu sebesar 164,08 ini lebih kecil dari  $F_{tabel}$  yang bernilai 3,22 dengan taraf kesalahan 5% dan sampel sebanyak 45 orang, sehingga korelasinya adalah signifikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi ini adalah positif dan setelah dilakukan uji F maka korelasinya signifikan, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

#### **Analisis Korelasi Parsial**

#### ***Variabel X2 sebagai kontrol***

Hasil korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Produktivitas Kerja Pegawai dan Komunikasi Internal sebagai variabel kontrol adalah 0,507. Untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak maka harus membandingkan  $F_{test}$  dengan  $F_{tabel}$ , dari data yang diperoleh dengan perhitungan  $F_{test}$  yaitu sebesar 10,37. Ini menunjukkan bahwa  $F_{test}$  yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  yang bernilai 3,22, ini berarti bahwa hubungan ini signifikan. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di

Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda dengan variabel Komunikasi Internal sebagai kontrol.

*Variabel X1 sebagai kontrol*

Hasil korelasi variabel Komunikasi Internal dengan Produktivitas Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel kontrol adalah 0.445. Untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak maka harus membandingkan  $F_{test}$  dengan  $F_{tabel}$ , dari data yang diperoleh dengan perhitungan  $F_{test}$  yaitu sebesar 14,53. Ini menunjukkan  $F_{test}$  yang diperoleh lebih kecil dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  yang bernilai 3,22 yang berarti bahwa hubungan ini signifikan. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda dengan variabel Lingkungan Kerja Fisik sebagai kontrol.

Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel atau lebih secara bersama-sama terhadap variabel lainnya. Analisis regresi berganda rumus sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2.$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa  $a=0,457$ ,  $b_1=0,481$ ,  $b_2=0,395$ , maka persamaan regresinya yaitu :

$$Y' = 0,457 + 0,481X_1 + 0,395X_2$$

Dapat diketahui nilai dari  $F_{test}$  sebesar 112,374, sedangkan  $F_{tabel}$  diperoleh hasil sebesar 2,83. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{test}$  lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$ , maka persamaan regresi ini adalah signifikan yang berarti dapat digunakan untuk memprediksi variabel penelitian. Dengan nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,481 diperoleh  $T_{test}$  variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 3,816, untuk mengetahui koefisien regresi ini signifikan atau tidak maka dibandingkan  $T_{test}$  dengan  $T_{tabel}$ , telah diketahui  $T_{tabel}$  sebesar 2,018. Harga tersebut menunjukkan bahwa nilai  $T_{test}$  lebih besar dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda adalah signifikan.

Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,395 diperoleh  $T_{test}$  variabel Komunikasi Internal sebesar 3,217, untuk mengetahui koefisien ini signifikan atau tidak maka dibandingkan  $T_{test}$  dengan  $T_{tabel}$ , telah diketahui  $T_{tabel}$  sebesar 2,018. Harga tersebut menunjukkan bahwa nilai  $T_{test}$  lebih besar dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komunikasi Internal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut dapat pula diketahui koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,481 mengakibatkan perubahan satu satuan sebesar 0,481 pada variabel Produktivitas Kerja Pegawai. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Selain itu, koefisien regresi dari variabel Komunikasi Internal sebesar 0,395, mengakibatkan perubahan satu satuan sebesar 0,395 pada variabel Produktivitas Kerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

#### Kecermatan Prediksi

Untuk mengetahui kecermatan prediksi dari regresi linier tersebut, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari  $Y$  ( $S_y$ ) dengan *standar error of estimate* ( $SE_{est}$ ). Dari hasil yang diperoleh dapat diketahui nilai dari variabel Produktivitas Kerja Pegawai/  $Y$  ( $S_y$ ) yaitu sebesar 0,65234, sedangkan nilai dari *standar error of the estimate* ( $SE_{est}$ ) yaitu sebesar 0,26494. Dengan demikian berdasarkan nilai  $Y$  ( $S_y$ ) lebih besar dari nilai ( $SE_{est}$ ), maka dapat disimpulkan bahwa prediksi dari regresi tersebut adalah cermat.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Cara ini digunakan untuk melihat persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan, maka R square yang diperoleh yaitu sebesar 0,918 dan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi atau koefisien penentu maka dilakukan perhitungan dengan hasil 84,3%.

Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Internal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 84,3%. Dengan demikian, maka ada variabel-variabel lain sebesar 15,7% yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

#### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang terdapat pada bab-bab diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan uji analisis korelasi product moment, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Dengan uji analisis korelasi product moment, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal memiliki hubungan yang positif dan signifikan di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.
2. Dengan menggunakan uji korelasi parsial, dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda adalah murni. Murni ini bermakna bahwa hubungan kedua variabel tidak akan berubah atau akan terjadi perubahan yang sangat kecil walaupun hubungan tersebut dipengaruhi oleh variabel kontrol. Dengan menggunakan uji korelasi parsial,

dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel Komunikasi Internal dengan variabel Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda adalah murni. Murni ini bermakna bahwa hubungan kedua variabel tidak akan berubah atau akan terjadi perubahan yang sangat kecil walaupun hubungan tersebut dipengaruhi oleh variabel kontrol.

3. Dengan uji analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, sehingga hipotesis ini dapat diterima. Dengan uji analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, sehingga hipotesis ini dapat diterima
4. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Internal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda sebesar 84,3%. Dengan demikian, maka ada variabel-variabel lain sebesar 15,7% yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

### **Saran**

Setelah melaksanakan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang akan penulis sampaikan:

1. Oleh karena lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, maka disarankan agar Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang hendaknya mempertahankan lingkungan kerja kantor yang sudah baik dan senantiasa berusaha meningkatkan dengan memperbaiki kondisi ruangan kerja seperti kebersihan, penerangan atau cahaya dan penyediaan sarana atau fasilitas kesehatan. Dengan adanya peningkatan lingkungan kerja seperti tersebut diatas diharapkan para pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja pegawai pun akan meningkat.
2. Dengan melihat besarnya pengaruh dari komunikasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang, maka disarankan untuk dapat menciptakan suatu kondisi komunikasi yang akrab, nyaman, harmonis dan penuh rasa kekeluargaan, baik antara para pegawai dengan pegawai yang lainnya maupun dengan atasannya, serta dengan siapapun yang ada disekitar lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang.
3. Oleh karena produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal yang persentasenya sebesar 15,7%, maka sudah seyakinya jika penelitian yang berkaitan

dengan produktivitas kerja pegawai diadakan lagi dengan memakai variabel-variabel lain di luar variabel lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Dengan demikian berdasarkan faktor-faktor tersebut diharapkan akan ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

#### **Daftar Pustaka**

- Ali, Dharma. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Effendy, O. U. 2013. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Laksmi, Gani F dan Budiantoro. 2008. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Penaku.
- Nitisemito, A. S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. 2001. *Produktivitas Apa dan Bagaimana Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suranto, A.W. 2005. *Komunikasi Perkantoran: Prinsip komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana
- Yuniarsih, T dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta