

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMMUNICATION ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. TANJUNG ENIM LESTARI IN
MUARA ENIM REGENCY**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TANJUNG ENIM
LESTARI KABUPATEN MUARA ENIM**

Amandin¹, Resi Marina²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih^{1,2}

[amandinyp50@gmail.com¹](mailto:amandinyp50@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to determine the extent of the influence of the work environment and work communication on the productivity of employees at PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper in Muara Enim Regency. The type of research used is a quantitative research method that is more oriented towards the objective measurement of social phenomena. It uses multiple linear regression analysis. The sampling method used in this study is purposive sampling with a sample size of 89 respondents who are employees of PT TEL. From the research results, it can be seen from the model summary output that the above determination table gives an R Square of 0.808. This shows that the variables of work environment and communication simultaneously have an influence of 0.808 or 80.8% on work productivity, while the remaining 19.2% is the influence of other aspects or factors not included in the study, such as work environment variables, motivation, etc. Meanwhile, the correlation value (R) = 0.814. This indicates that the work environment and communication variables have a very strong correlation with work productivity.

Keywords: Work Environment (X1), Communication (X2), and Work Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim, Jenis penelitian yang digunakan metode penelitian kuantitatif yang lebih menuju kepada pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. dan menggunakan uji analisis Regresi Linear berganda, pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan sampel berjumlah 89 orang responden orang karyawan PT TEL. Dari Hasil penelitian dapat dilihat dari *output model summary* didapatkan Tabel determinasi di atas yang memberikan *R Square* sebesar 0,808. Hal ini menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 0,808 atau 80,8% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,2% merupakan pengaruh dari (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel lingkungan kerja, motivasi dll. Sedangkan nilai korelasinya (R) = 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi korelasinya sangat kuat terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2) Dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini menjadikan persaingan semakin tinggi didalam dunia bisnis, perusahaan berusaha untuk dapat mempertahankan keberadaannya didalam persaingan bebas (Indriyani, 2016). Karyawan merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan. Jika tidak ada peran dari karyawan meskipun perusahaan memiliki alat-alat yang canggih, tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

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. Teori yang mendasari penelitian ini adalah two factors theory yang dikemukakan oleh Herzberg, teori

ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok sattisfies dan dissatisfies (hygiene factors).

Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2018 : 227) digolongkan hygiene factors adalah kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain, dan keamanan pekerjaan. Sedangkan sattisfies terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Produktivitas akan meningkat apabila karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja karyawan. Menurut Demet (2016) menyatakan bahwa beberapa faktor di lingkungan kerja dapat dianggap sebagai kunci untuk mempengaruhi keterlibatan karyawan, produktivitas, moral, dan tingkat kenyamanan baik secara positif maupun negatif. Rina (2012) lingkungan kerja yang nyaman merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan agar dalam pekerjaannya karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Hasil penelitian dari Ibojo (2016) dan Kodit huwakku (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan. Begitu pentingnya lingkungan kerja fisik bagi karyawan, maka sudah selayaknya perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah Adanya komunikasi antar karyawan sangatlah penting, tanpa adanya komunikasi maka tidak akan ada interaksi antara orang-orang yang ada dalam perusahaan.

Menurut Hovland (dalam Sri Haryani, 2015:5) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Menurut Fatma (2016) komunikasi yang efektif itu sangat penting pada semua tingkatan/level dalam organisasi untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima informasi sehingga menciptakan efektivitas organisasi.

Untuk menggerakan bagian-bagian yang ada diorganisasi, manusia harus berinteraksi sosial sehingga terbentuk kerjasama. Dalam komunikasi, berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak lain (Siagian, 2008). Dengan adanya komunikasi yang baik didalam organisasi, maka kerjasama diorganisasi juga akan baik. Kenyamanan dalam bekerja akan timbul apabila komunikasi terjalin dengan baik (Armhy, 2014). Pembahasan terhadap komunikasi tidaklah mudah, apalagi penerapannya, karena tergantung situasi dan kondisi dari individu. Oleh karena itu tidak jarang ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan komunikasi dalam perusahaan, baik komunikasi antar pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Menurut Emmanuel (2012) menyatakan bahwa ketika karyawan berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lain, produktivitas akan meningkat karena komunikasi yang efektif berarti keluhan akan berkurang dan pekerjaan lebih banyak dapat dilakukan. Hal itu diwujudkan dengan adanya komunikasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Tanjung Enim Lestari ditemukan permasalahan mengenai komunikasi misalnya seperti hubungan antar karyawan masih kurang baik,

dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang membawa permasalahan pribadi dalam bekerja, sehingga ketika berkomunikasi dengan rekan kerjanya ia terkesan memperlhatikan respon yang negatif. Hal ini menyebabkan hubungan antar karyawan menjadi kurang baik. Permasalahan komunikasi yang lainnya yaitu ada indikasi dari pimpinan yang menilai karyawannya secara subyektif, bukan menilai berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut.

Komarudin (dalam Ardina, 2017:121) menyatakan produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya. Produktivitas kerja bisa dikatakan sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Fenomena permasalahan yang ada dari kenyataan yang ada dilapangan tampaknya Produktivitas kerja karyawan pada PT Tanjung Enim Lestari Kabupaten Muara Enim kurang begitu optimal. Beberapa hal yang masih tampak dan tidak menggambarkan Produktivitas Kerja kurang optimal seperti dalam komunikasi. Masih kurangnya kemampuan pemimpin dalam menyampaikan komunikasi, masih terdapat komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan bawahan, dalam berkomunikasi pemimpin masih kurang memperhatikan perubahan sikap bawahannya, masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap hubungannya dengan bawahan pada saat berkomunikasi. Kondisi lingkungan kerja saat ini dirasakan masih kurang nyaman, karena masih ditemukan masalah seperti kurangnya ventilasi diruang kerja sehingga berpengaruh terhadap sirkulasi udara, cerobong asap

mengeluarkan bau kimia H_2SO_4 dan suara bising yang disebabkan oleh lokasi yang berada didekat pabrik sehingga sedikit mengganggu aktivitas karyawan dalam ruangan. Menurut Mardan (2013) kebisingan di tempat kerja merupakan suatu masalah yang berdampak terhadap kesehatan pekerja yang akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Ahyari, 2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut (Swastha, 2002) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan faktorfaktor eksternal yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu penyampaian energi dari suatu tempat ke tempat yang lain, seperti dalam sistem saraf ataupun penyampaian gelombang-gelombang suara, (Sutrisno, 2014).

Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu hal yang sangat penting untuk para karyawan yang ada didalam sebuah perusahaan dimana diharapkan segala pekerjaan akan terlaksana secara efisien, hal ini digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Kurnia et al., 2019).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah kesimpulan yang berdasarkan melalui hasil penelitian yang belum tentu diyakini kebenarannya, dimana penelitian tersebut dikatakan benar bila

disertai dengan sebuah bukti (Fitrah & Luthfiyah, 2017). Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tanjung Enim Lestari Kabupaten Muara Enim.

H₂ : Diduga ada pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tanjung Enim Lestari Kabupaten Muara Enim.

H₃ : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tanjung Enim Lestari Kabupaten Muara Enim.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tanjung Enim Lestari *Pulp and Paper* Kabupaten Muara Enim, Desa Banuayu Kabupaten Muara Enim.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini kurang lebih tiga bulan lamanya terhitung sejak bulan Mei 2021 - Juli 2021.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:61), wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dipelajari kesimpulannya. Jumlah populasi yang dimaksud seluruh karyawan PT. TanjungEnim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim yaitu 800 orang karyawan.

Sampel Penelitian

Metode penentuan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan pertimbangan responden yang merupakan influencer/decider. Sampel minimal menggunakan rumus sebagai

berikut Umar, (2013:117). Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin:

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

Dimana : n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e= standar error

Dalam penelitian ini, e ditentukan sebesar 10 %. Maka besar sampel :

$$n = \frac{800}{1 + 800 (10\%)^2} = 88,9$$

Di bulatkan menjadi 90.

Jadi besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 Orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode :

- Penelitian Kepustakaan (Library Research) Yaitu, data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti.
- Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari :
 1. Wawancara
 2. Observasi
 3. Angket (*Quesionnaire*)

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat pada waktu peneliti menggunakan data suatu metode pengumpulan data (Suharsimi Arikunto 2015: 121), dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa angket (kuesioner)

yang berisikan pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Pengujian terhadap hasil kuesioner digunakan analisis-analisis sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevali dan 1.atau kesahihan sesuatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2012: 144). Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi Product Moment dari Pearson. Pengujian menggunakan program SPSS versi 23.00 dilakukan dengan cara mengorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi, untuk menguji koefisien korelasi ini digunakan taraf sifnifikasi 5% dan jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid. Standar validitas untuk nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 90, $df = n - 2$ dengan signifikansi (Sig 5%), jumlah data sebanyak 90 maka $df = 90 - 2$ yaitu 88 $df = 88$ maka didapat r tabel sebesar 0,213. Maka syarat validitas dari penelitian ini adalah 0,213 (lihat lampiran tabel r). Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan 0,213, jika korelasi (r) lebih besar dari 0,213 maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun dan Effendi, 2012:140). Uji reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik Alpha Cronbach. Uji reliabilitas

instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika r alpha $>$ 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Dimana apabila nilai koefisien Alpha Cronbach $>$ 0,6 maka item tersebut reliabel. Sedangkan apabila nilai koefisien Alpha Cronbach $<$ 0,6 maka item tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi untuk ketiga variabel tersebut. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel-variabel yang diteliti (Sudjana, 2011: 234), sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiono, 2012:149). Asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas data, heterokedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi.

ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

Adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independent X dengan satu variabel dependent Y , yang dinyatakan dengan rumus (Djarwanto PS dan Subagyo, 2012:315):

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

Keterangan :

Y : Keputusan nasabah

a : Konstanta regresi

b_1 : Koefisien regresi promosi

b_2 : Koefisien regresi persepsi

X_1 : Promosi

X_2 : Persepsi

e : Standar eror

UJI HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh

satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen Ghozali, (2013:84). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

- Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (Uji R2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (Uji R2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (Uji R2) nol variable

independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (Uji R2) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variable bebas. Dan uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi dependen (Setiaji, 2012: 29).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Var	N	Min	Max	Mean	Ket
X ₁	89	4,12	4,47	4,31	Sangat Baik
X ₂	89	3,90	4,23	4,04	Baik
Y	89	4,04	4,22	4,14	Baik

Variabel X₁ adalah Lingkungan kerja dengan skor tertinggi 4,47, sedangkan skor terendah 4,12, dan rata-rata sebesar 4,31, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang ada sudah sangat baik. Variabel X₂ adalah Komunikasi dengan skor tertinggi 4,23, skor terendah 3,90, dan rata-rata sebesar 4,04 yang berarti komunikasi yang dilakukan sudah baik. Variabel dependen (Y) adalah Produktivitas Kerja dengan skor tertinggi 4,22, skor terendah 4,04, dan rata-rata sebesar 4,14 yang berarti bahwa produktivitas kerja yang dilakukan sudah baik.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.585	6.233		5.869	.003
Lingkungan Kerja (X ₁)	.676	.107	.077	1.714	.477
Komunikasi (X ₂)	.674	.114	.070	1.654	.515

Berdasarkan Tabel di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 36,858 + 0,676 X_1 + 0,674 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta = 36,858 dengan tanda positif yang merupakan nilai konstanta dimana diartikan bahwa jika variabel-variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi diasumsikan dengan nilai konstan, maka variabel dependen yaitu kepatuhan wajib pajak akan naik sebesar 36,858.
- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,676 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel lingkungan kerja (X1) akan menaikkan skor produktivitas kerja (Y) sebesar 0,676.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,674 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel komunikasi (X2) akan menaikkan skor produktivitas kerja (Y) sebesar 0,674.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	36.585	6.233		5.869	.003
Lingkungan Kerja (X1)	.676	.107	.077	1.714	.477
Komunikasi (X2)	.674	.114	.070	1.654	.515

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel diatas menunjukkan bahwa:

- Diketahui untuk pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah nilai t hitung $1.714 < \text{nilai t tabel } 1.988$, dengan signifikansi $0,477 > 0,05$ berdasarkan analisis pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X1) terhadap variabel dependen produktivitas kerja berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka **H1 diterima** berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
- Diketahui untuk pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah nilai t hitung $1.654 < \text{nilai t tabel } 1.988$, dengan signifikansi $0,515 > 0,05$ berdasarkan analisis pengaruh variabel independen komunikasi (X2) terhadap variabel dependen produktivitas kerja berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka **H2 diterima** berarti terdapat

pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja.

- Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,674 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel komunikasi (X2) akan menaikkan skor produktivitas kerja (Y) sebesar 0,674.

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 12,494 dengan signifikansi sebesar $0,612 > 0,05$ Dengan nilai signifikansi diatas 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti **H3 diterima**. Adapun kriteria yang dipakai adalah :

- Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka **H0 diterima**, **H1 ditolak**, artinya secara simultan penelitian ini tidak berpengaruh.
- Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka **H0 ditolak**, **H1 diterima**, artinya secara simultan penelitian ini berpengaruh.

Dan berikut hasil dari Uji F tersebut :

Model	ANOVA ^a			
	Sum of	Mean Square	F	Sig.

Squares			
Regression	17.888	8.944	12.494 .612 ^b
Residual	1557.168	18.107	

Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi (R₂)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.814 ^a	.808	.792

Dari output model summary didapatkan Tabel determinasi di atas yang memberikan R Square sebesar 0,808. Hal ini menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 0,808 atau 80,8% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,2% merupakan pengaruh dari (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel lingkungan kerja, motivasi dll. Sedangkan nilai korelasinya (R) = 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi korelasinya sangat kuat terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing - masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

1. Variabel lingkungan kerja (X1)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel tampilan lingkungan kerja menunjukan nilai t hitung = 1.714 < t tabel = 1.988 . Dengan nilai signifikansi sebesar dengan nilai signifikansi sebesar 0,477 > 0,05 dan dengan nilai diatas 0,05 tersebut menunjukan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti Hipotesis diterima.

2. Variabel Komunikasi (X2)

Diketahui untuk pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah nilai t hitung 1.654 > nilai t tabel 1.988. Dengan nilai signifikansi sebesar dengan nilai signifikansi sebesar 0,515 > 0,05 berdasarkan analisis pengaruh variabel independen komunikasi (X2) terhadap variabel dependen produktivitas kerja berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka H2 diterima berarti terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap produktivitas kerja.

Arah koefisien regresi positif berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin baik lingkungan kerja dan komunikasi yang ada akan semakin tinggi pula produktivitas kerja, sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja yang ada semakin rendah pula produktivitas kerja. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Tell Pulp And Paper Berdasarkan hasil analisis, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Tell Pulp And Paper terhadap lingkungan kerja dan komunikasi, hal ini harus terus dipertahankan produktivitas kerja PT. Tell Pulp And Paper dapat lebih baik lagi, semakin tinggi lingkungan kerja dan komunikasi yang diperlihatkan oleh PT. Tell Pulp And Paper maka akan mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan analisa regresi diperoleh koefisien determinasi (R-Square) yang diperoleh dari lingkungan kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar

0,808. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja, komunikasi terhadap produktivitas adalah sebesar 80,8% artinya lingkungan kerja dan komunikasi memberikan sumbangan efektif sebesar 80,3% dalam meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan lain-lain

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji dengan menggunakan teori-teori yang mendukung, maka dapat diambil kesimpulan :

- Diketahui untuk pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah nilai t hitung $1.714 < \text{nilai t tabel } 1.988$, dengan signifikansi $0,477 > 0,05$ berdasarkan analisis pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X1) terhadap variabel dependen produktivitas kerja berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka H1 diterima berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
- Diketahui untuk pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah nilai t hitung $1.654 < \text{nilai t tabel } 1.988$, dengan signifikansi $0,515 > 0,05$ berdasarkan analisis pengaruh variabel independen komunikasi (X2) terhadap variabel dependen produktivitas kerja berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka H2 diterima berarti terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja.

SARAN

Setelah dilakukan penelitian ini peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- Hendaknya pimpinan dan pegawai memperhatikan terjalinnya komunikasi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim..
- Pimpinan dan pegawai perlu memperhatikan lingkungan kerja yang baik, untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim.
- Hendaknya dijadikan bahan referensi dan informasi bagi pihak-pihak yang berminat meneliti dan mengadakan pengkajian ulang terhadap permasalahan yang sama dan pada penelitian lebih lanjut sebaiknya ditambahkan dengan variabel bebas lainnya seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan pemahaman tugas, sehingga akan lebih besar telihat pengaruh semua variabel bebas tersebut terhadap produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Awar Prabu Mangunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Anoraga, Panji dan Janti Soegiastuti, 2013. *Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan.* Jakarta : Pustaka Jaya
- Bambang Setiaji. 2017. *Cara Mudah Analisis Kuantitatif Dilengkapi Dengan Tutorial SPSS.* Surakarta: Al-Es'af University Press.
- Basu Swastha, DH dan T. Hani Handoko. 2012. *Analisa Perilaku Konsumen.* Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.

- Bilson Simamora, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. Company-Cleveland and New York.
- Damodar Gujarati. 2017. *Ekonometrika Dasar*. Terjemah Sumarno Zein. Jakarta: Erlangga.
- Djarwanto PS dan Subagyo, 2012. *Statistik Induktif Edisi IV*. Yogyakarta: BPFE
- Elizar and Hasrudy Tanjung. 2018. “*Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1): 46-58.
- Emmanuel, P., Anderson, J. R., Stone, V. E., ... & Gallant, J. E. 2012. *Primary care guidelines for the management of persons infected with human immunodeficiency virus: 2009 update by the HIV medicine Association of the Infectious Diseases Society of America. Clinical infectious diseases*, 49(5), 651-681.
- Fitrah dan Luthfiyah. 2017. *Metode Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. CV.Jejak. Sukabumi.
- Frederick Herzberg, 2018, *Work and The Nature of Man*. The world Publishing.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS. In aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19* (p. 113). <https://doi.org/10.2307/1579941>.
- Hendrikus Waruwu dan Beby Masitho. 2014, *Efektivitas Pelayanan Paspor pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*. jurnal Ilmu Administrasi Publik vol. 4(1) : 43-51
- Kasiram, Mohammad. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- Komaruddin Hidayat. 2017. *Active Learning*. Yogyakarta: Yappendis Kurnia et al.
- Moleong, Lexy J., 2014. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Muchdarsyah Sinungan, 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaiman*. Bandung: Mandar Maju.
- Mardan Herwiansyah. 2013. Analisa Kebisingan Tempat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Mekanik Di PT. UMC Pucang Surabaya. Jurnal Teknik Mesin. Volume 01 Nomor 02, pp. 52-61.
- Schuler & Jackson, 2016 (Alih bahasa: Abdul Rasyid). *Manajemen Sumber Daya Manusia abad ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, 2018. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta, 2012.
- Singarimbun dan Effendi, 2016. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia
- Singarimbun, M dan S. Effendi, 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia
- Singarimbun, Masri. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.
- Singgih Santoso, 2012. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas Apa dan*

- Bagaimana.* Bandung: Bumi Aksara.
- Soedarmayanti, 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju. Bandung.
- Sudjana, 2018. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sutrisna Dewi, 2017, *Komunikasi Bisnis*, (Yogyakarta: ANDI OFFSET)
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, 2013. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat
- Wahyudi B, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2009
- Setiaji, Bambang. 2012. *Jalan Mudah Ke Analisis Kuantitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Jurnal:

- Aning Kesuma Putri, Siti Holia. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas, Jurusan Akuntansi STIE MURA. 144 - 151
- Bulan Oktrima, Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Bintang Pratama Promosindo. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- ADE WAHYUNI, Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pantja Surya Perdagangan, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2020.
- Ni Kadek Desy Arisanthi I Gusti Salit Ketut Netra , Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia