MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 4 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KRAS

Putri Dwi Astari[1)], Indah Yuni Astuti [2)], Agung Pambudi Mahaputra[3)],
Author e-mail : [1)] putridwiastari@gmail.com
[1), 2), 3)] Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kadiri

ABSTRACT

The problem that is the focus of this study is the problem of competence, communication and physical work environment variables on the work productivity of employees at the Kras District Office. The population of employees at the Kras District Office is 39 people. To find out the results of this study, researchers used several methods of validity testing, reliability testing, normality testing, linearity testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, multiple linear regression testing, t-test, F-test, R^2 test. The results of this study obtained a regression of Y = 1.985 + 0.286X1 + 0.174X2 + 0.131X3. Overall, it can be explained that competence, communication and physical work environment have an effect on the productivity of employees at the Kras District Office.

***Keywords**: Competence, Communication, Physical Work Environment, Work Productivity.*

Article History
Received: Agustus 2024
Reviewed: Agustus 2024
Published: Agustus 2024

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari

THIS WORK IS LICENSED UNDER A CREATIVE COMMONS ATTRIBUTION-NONCOMMERCIAL 4.0 INTERNATIONAL LICENSE

INTRODUCTION

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling berkaitan, terikat dan berpengaruh satu sama yang lainnya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh yaitu SDM (Sumber Daya Manusia). Sumber daya manusia disebut juga sebagai faktor penentu dalam memberi kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Wuisan (2007: 128) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas suatu perusahaan.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya SDM yang professional dibidangnya menjadi kebutuhan strategi perusahaan. Namun, untuk mewujudkan sumber daya manusia yang professional bagi sebuah lembaga atau organisasi itu tidaklah mudah. Salah satu faktor pemicu kerja yang professional dan optimal dari pegawai yaitu produktivitas kerja pegawai, tetapi ada beberapa hambatan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sehingga produktivitas kerja pegawai tidak optimal.

Hambatan yang bisa terjadi ada beberapa faktor perusahaan maupun dalam diri pegawai itu sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi yang dimiliki

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 4 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

seorang pegawai bisa mempengaruhi perkembangan suatu orgasasi. Karena dengan memiliki kompetensi yang sesuai maka sebuah organisasi bisa lebih berkembang.

Kompetesi merupakan faktor yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan Moeheriono (2009) dari Haris, Rahmat (2020).

Di tempat penelitian peneliti menemukan salah satu masalah tentang kompetensi yaitu kemampuan sumber daya manusia yang masih terbatas. Misalnya dilihat dari data pendidikan yang masih ada pegawai yang pendidikan terakhir SMA. Dengan begitu apakah kompetensi disana akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Komunikasi juga bisa menjadi hambatan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Karena informasi yang penting dapat tersampaikan dengan baik jika komunikasi dapat terlaksana dengan baik. Namun jika komunikasi tidak bisa berjalan dengan baik, maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Komunikasi merupakan alat yang sangat penting dalam menyampaikan atau menerima informasi yang dikirim kepada orang lain atau diterima pihak lain. Kesalahan dalam komunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan pada akhirnya akan berakibat fatal bahkan gagal dalam mencapai sasaran. (Bangun 2012) dari Septian Ragil dkk (2021).

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan keinginan semua pegawai, sehingga dapat mengoptimalkan pekerjaan yang ada. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, dan warna cat ruangan (Sedarmayanti, 2009) dikutip dari Cakrawala *Manajement Business Journal.*

Kecamatan Kras merupakan suatu organisasi tertinggi ditingkat kecamatan. Menurut UU No. 23 Tahun 2014 kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah kabupaten / kota yang dipimpin oleh camat. Dengan latar belakang diatas, maka peneliti ingin membuktikan benar tidaknya bahwa suatu organisasi karena kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dengan melakukan penelitian yang berjudul " **Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktifitas Pegawai di Kantor Kecamatan Kras** ".

RESEARCH METHODS

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji spss. Lokasi dari penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Kras Kabupaten Kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Kecamatan Kras yang berjumlah 39 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan pustaka atau literatur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 4 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

RESULT AND DISCUSSIONS

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Korelasi	Probabilitas Korelasi (sig2-Tailed)	Ketentuan	Kesimpulan
Item 1 – Total X1	0,004	Nilai signifikan dibawah 0,05	Valid
Item 2 – Total X1	0,004		Valid
Item 3 – Total X1	0,001		Valid
Item 4 – Total X1	0,004		Valid
Item 5 – Total X1	0,001		Valid
Korelasi	**Probabilitas Korelasi (Sig2-Tailed)**	**Ketentuan**	**Kesimpulan**
Item 1 – Total X2	0,000	Nilai Signifikan Dibawah 0,05	Valid
Item 2 – Total X2	0,000		Valid
Item 3 – Total X2	0,000		Valid
Item 4 – Total X2	0,000		Valid
Korelasi	**Probabilitas Korelasi (Sig2-Tailed)**	**Ketentuan**	**Kesimpulan**
Item 1 – Total X3	0,004	Nilai Signifikan Dibawah 0,05	Valid
Item 2 – Total X3	0,000		Valid
Item 3 – Total X3	0,000		Valid
Item 4 – Total X3	0,000		Valid
Korelasi	**Probabilitas Korelasi (Sig2 – Tailed)**	**Ketentuan**	**Kesimpulan**
Item 1 – Total Y	0,000	Nilai Signifikan dibawah 0,05	Valid
Item 2 – Total Y	0,000		Valid
Item 3 – Total Y	0,002		Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrumen penelitian dari variabel kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai signifikansi < 0,05, sehingga setiap item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Ketentuan	Kepuusan
1	Kompetensi	0,604	Nilai Alpha > 0,60	Reliabel
2	Komuikasi	0,759		Reliabel
3	Lingkungan kerja fisik	0,665		Reliabel
4	Produktifitas kerja	0,677		Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* variabel kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik lebih dari 0,60 sehingga indikator atau kuisioner ketiga variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 4 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keputusan
1	Kompetensi	0,200	Nilai signifikan diatas 0,05	Berdistribusi normal
2	Komunikasi			Berdistribusi normal
3	Lingkungan kerja fisik			Berdistribusi normal
4	Produktifitas kerja			Berdistribusi normal

Sumber : Hasil output SPSS Versi 25, 2023.

Berdasarkan tabel 3 diatas maka diketahui jika nilai Kolmogorov-Smirnof sebesar 1,170. Oleh karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yakni 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Deviation from Linearity	Ketentuan	Keputusan
1	Kompetensi dengan produktifitas kerja	0,657	Nilai signifikan diatas 0,05	Terdapat hubungan linier
2	Komunikasi dengan produktifitas kerja	0,413		Terdapat hubungan linier
3	Lingkungan kerja fisik dengan produktifitas kerja	0,014		Terdapat hubungan linier

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai *deviation from linierity* setiap variabel lebih dari 0,05. Hal ini mennjukkan jika terdapat hubungan yang linier antar variabel dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

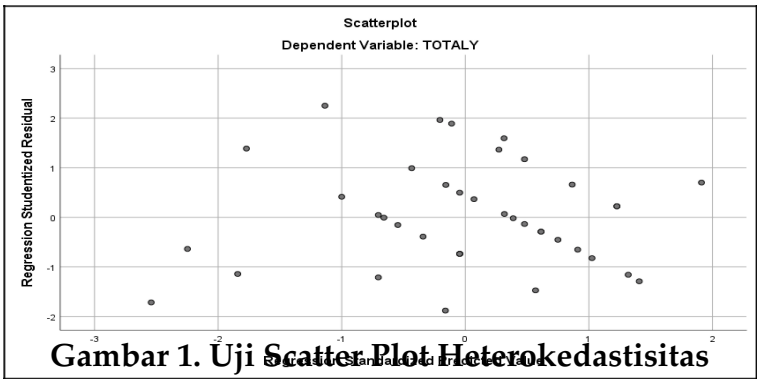
Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompetensi	0,564	1,772	Bebas Multikolinieritas
Komunikasi	0,554	1,807	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan kerja fisik	0,724	1,381	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 5, maka dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance variabel kompetensi sebesar 0,564, variabel Komunikasi sebesar 0,554, variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,724. Masing – masing variabel memiliki tolerance lebih besar dri 0,10. Sedangkanilai VIF untuk 39 seluruh variabel lebih kecil dai ketentan 10,00 (<10,00). Maka dapt disimpulkan bahwa kuesioner dapa dikatakan bebas asumsi multikolinieritas.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 4 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Scatter Plot Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1, maka dapat dijelaskan bahwa data menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Analisis regresi dikembangkan untuk mengestimasi pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Konstanta (a)	1.985			
Komunikasi	0,174	2,109	0,042	H1 diterima
Lingkungan kerja fisik	0,131	2,037	0,049	H2 diterima
F hitung	17,443		0,000	H3 diterima
Rsquare	0,599			

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=1,985+0,286X_1+0,174X_2+0,131X_3$$

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 4 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Dapat dijelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1) Nilai konstanta sebesar 1,985 diartikan bahwa Dari hasil diatas dapat disimpulkan jika variabel bebas yang meliputi kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja fisik adalah 0, maka besarnya produktfitas pegawai sebesar 1,985.
2) Koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,286 yang bernilai positif dan searah, sehingga Apabila kompetensi yang dikelola ditingkatkan variabel, maka produktifitas kerja pegawai akan meningkat 0,286.dengan asumsi variabel lain teap
3) Koefisien regresi komunikasi (X_2) sebesar 0,174 yang bernilai positif dan searah, sehingga Apabila komunikasi yang dikelola ditingkatkan satu satuan maka produktifitas pegawai akan meningkat 0,174 dengan asumsi variabel lain tetap.
4) Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar 0,131 yang bernilai positif dan searah, sehingga Apabila lingkungan kerja fisik yang dirasakan meningkat satu satuan, maka produktifitas kerja pegawai juga mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,131 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel Penelitian	t	Sig
Kompetensi	2,592	0,014
Komunikasi	2,109	0,043
Lingkungan Kerja Fisik	2,037	0,049

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas maka dapat dijelaskan secara rinci mengenai pengaruh parsial antar variabel :

1) Berdasarkan hasil pada tabel 7 diatas, maka diketahui perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar 0,014 < 0,05 artinya berpengaruh secara signifikan antara kompetensi (X1) terhadap produktifitas pegawai.
2) Berdasarkan hasil pada tabel 7 diatas, maka diketahui perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar 0,043 < 0,05 artinya berpengaruh secara signifikan antara komunikasi (X2) terhadap produktifitas pegawai.
3) Berdasarkan hasil tabel 7 diatas, maka diketahui perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar 0,049 < 0,05 artinya berpengaruh secara sigifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktifitas kerja pegawai.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Produktifitas kerja pegawai (Y).	F_{hitung} 17,443 signifikasi F sebesar 0,000 < sig. 0,05	H_{a4} Diterima

Sumber : Data Diolah, 2023

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 4 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan hasil uji pada tabel 8 diatas, maka diketahui jika Uji F (simultan) didapatkan nilai signifikan F sebesar 0,000 < sig 0,05, dengan demikian dapat diketahui bahwa H_{a4} diterima dan Ho4 diolak dan dapat diartikan jika Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja pegawai.

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Variabel	Nilai Korelasi (R)	Koefisien Determinan (R^2)
Kompetensi (X1) Komunikasi (X2) Linkungan Kerja Fisik (X3) Produkifitas kerja (Y)	0,774	0,599

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil ada tabel 9 diatas, maka dapat diketahui bahwa koefisen korelasi antara variabel bebas yang meliputi Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktfitas kerja pegawai kantor keamatan kras. Hasil perhitugan koefisien deerminan diperoleh sebesar 0,599 yang artinya besar pengaruh Kompetesi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja fisik tehadap produktifitas kerja pegawai sebesar 59,9% sedangkan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penlitian, kajian, dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat diuraikan beberapa kesimpulkan dan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produkifitas pegawai Kantor Kecamatan Kras.
2. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktifitas pegawai Kantor Kecamatan Kras.
3. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap poduktifitas pegawai Kantor Kecamatan Kras.
4. Secara simultan kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik memilki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas pegawai Kantor Kecamatan Kras.

REFERENCES

Ceswirdani, Heny, dkk. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Keja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 8, No 1 Januari 2017.

Dewi, Nurlaela, dkk. (2018) . *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. Management Business Journal*. Vol 1No 1 Tahun 2018.

Haris, Rahmad (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Kayu Manis Bagian Produksi*. Skripsi.

Hasibuan. (2003). Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel InterveningPada PT.Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies*. Vol 2, 124 halaman. (20 Desember 2017).

Lestari dan Agung, (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Cabang Denpasar*.Skripsi.Universitas Udayana Bali.

Okta, Andre. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Poduktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja.* Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No 2 Maret 2013.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 4 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Ragil, Susi dkk. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Zam – Zam Jombang. Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol 2, No 3 Agustus 2021.

Resita, Risa. (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Viena Bakery Kediri*. Skripsi. Tidak dipublikasikan: Universitas Islam Kadiri.

Retno. Theresia. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Tim Penyusun Pedoman Penulisan Skripsi. (2022).” *Pedoman Penulisan Skripsi Prodi Manajemen dan Prodi Akutansi Tahun 2022”*.

Yenni, Sri dkk. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka*. Dimensi. Vol 9, No 2 Juli 2020.