

# MENGUAK PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN HOTEL DI MAKASSAR

Mustafa Hasbar\*)

***Abstrac:** The research was conducted for employee productivity mengetahui Hotel "P" Makassar. This study is a research experiment, which will examine the influence of working conditions and communication of employee productivity, with the technique of descriptive analysis and multiple linear regression. The results showed that the variable working conditions (X1) and communication (X2) significant effect on work productivity. This is indicated by the value t count for the variables X1, X2 is greater than t table value (7.027; 8.588; > 1.679). Communication (X2) has the most dominant influence on the assessment of work productivity (Y). It is shown from communication regression coefficient value (X2) is greater than the value of the regression coefficient of variable working conditions (0.958 > 0.701). Taken together (simultaneous) variable working conditions (X1) and communication (X2) jointly affect labor productivity (Y). It is shown from the calculated F value (38.872) is greater than the table F value (2.807). Sedangkan coefficient of determination (R2) proved that the labor productivity (Y) of 0.623 or 62.3% influenced by variables working conditions (XO and communication (X2) and the remaining 0.377 or 37.7% influenced by other variables outside of the study, such as motivation, social welfare, leadership and others.*

***Keyword:** working conditions, communications, employee productivity*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan untuk mensejahterakan para pemegang sahamnya, tidak terkecuali perusahaan jasa perhotelan. Kesejahteraan para pemegang saham, hanya bias tercapai manakala perusahaan tersebut mampu meraih tingkat keuntungan yang signifikan. Sedangkan keuntungan yang signifikan hanya dapat dicapai bila faktor produksi yang ada mampu dijalankan dengan benar.

Salah satu faktor penentu peningkatan kinerja organisasi adalah ketersediaan tenaga kerja / karyawan yang memiliki produktifitas yang tentunya didukung dengan kondisi kerja dan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan dan antar karyawan itu sendiri. Tenagakerja menempati posisi yang sangat strategis disamping teknologi dan modal. Apabila tenagakerja digerakkan secara efektif dan efisien maka akan memberikan suatu prestasi kerja yang tinggi

Jasa perhotelan di Kota Makassar, sebagai ibukota Provinsi Sulawesi Selatan, lima tahun terakhir sangat pesat perkem-

bangannya. Hal ini ditandai dengan banyaknya hotel-hotel baru yang berdiri baik yang berskala kelas bintang maupun melati. Hampir disetiap jalan-jalan utama (protokol) ada hotel bernintang, begitupula pada kasawan-kawasan bisnis. Pertumbuhan industri hotel yang begitu pesat tentu membutuhkan sumberdaya manusia (karyawan) yang harus memiliki produktivitas yang tinggi, yang dalam hal mana harus didukung oleh kondisi kerja dan komunikasi yang baik. Namun tidak bisa dinapikan bahwa banyak pengguna jasa hotel yang berasa kurang mendapatkan pelayanan yang memuaskan. Dari uraian masalah diatas, maka rumuskan masalah yang diungkap dalam penelitian ini adalah: sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kondisi kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel "P" Makassar
- b. Faktor manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel " P " Makassar

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kondisi kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel “ P “ Makassar.
- b. Untuk mengetahui faktor manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel “ P “ Makassar.

Kondisi kerja perusahaan harus benar-benar diatur dan diperhatikan sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar perusahaan dan dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito A. S., 1996).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja antara lain :

1. Pewarnaan. Komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga membuat rasa tidak enak / kurang menyenangkan.
2. Lingkungan kerja yang bersih. Setiap perusahaan hendaknya selalu menjadi kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih menimbulkan rasa senang dan semangat dalam bekerja.
3. Penerangan. Penerangan, menyangkut penerangan listrik dan matahari.
4. Pertukaran udara yang baik, ventilasi dan konstruksi serta luas gedung mempengaruhi pertukaran udara.
5. Keamanan. Rasa aman menimbulkan ketenangan, sehingga mendorong untuk dapat bekerja.
6. Tingkat kebisingan. Suasana yang bising merupakan gangguan yang menyebabkan konsentrasi dalam bekerja akan terganggu, sehingga produktivitas kerja akan menurun.

Produktivitas merupakan hal yang penting dalam perusahaan karena bisa

dijadikan acuan keberhasilan perusahaan tersebut. Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang maupun jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik (M. Sinungan, 1992: 12).

Perusahaan berkewajiban untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja dimana tidak hanya mengacu pada pemberian upaya yang memadai, tetapi juga sejauh mana karyawan dapat mendaya gunakan kemampuannya dalam menggeluti pekerjaannya. Salah satu rangsangan yang diinginkan untuk mendorong tenaga kerja atau karyawan. Berprilaku produktif adalah dengan memenuhi kebutuhan individu mereka dengan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan kepada mereka untuk maju serta memberikan fasilitas yang menyenangkan. Sehingga dapat tercapai produktivitas kerja.

Program peningkatan produktivitas tidak dapat dilaksanakan pada salah satu bagian atau fungsi operasional perusahaan, tetapi harus dilaksanakan secara terpadu di seluruh bagian perusahaan.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata atau fisik (barang-barang /jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Dengan kata lain yaitu suatu perbandingan antara keluaran dan masukan. Namun demikian sampai saat ini belum ada kesepakatan umum tentang pengertian produktivitas serta kriteria-kriterianya.

Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas yang dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu sebagai berikut (Sinungan Muchdarsyah, 1992):

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah rasio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).

2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, dan sebaliknya hari esok lebih dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan teknologi.

Komunikasi adalah salah satu bagian terpenting dalam perusahaan, karena menyangkut hubungan antar manusia yang ada didalamnya. Tanpa komunikasi, perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang direncanakan. Komunikasi merupakan salah satu pendukung kegiatan perusahaan, dimaksudkan untuk menginformasikan segala kegiatan yang akan dilaksanakan. Dalam perusahaan terdapat jenjang kepangkatan, dengan demikian arus komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya bawahan dan atasan dalam perusahaan. Hal itu dapat menunjang pembagian kerja yang tepat dan dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan dalam memusatkan diri pada pekerjaannya atau kegiatan yang sesuai dengan keahliannya. Sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan. Tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan penerimaan sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain untuk membuat sukses

pertukaran informasi (Handoko Hani, 1990).

Produktivitas kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor yang tentunya berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain:

1. Pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja

Kondisi kerja para karyawan mempunyai pengaruh tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Yang dimaksud dengan kondisi kerja di sini dapat diartikan iklim kerja atau suasana kerja yang berhubungan dengan antar manusia. Tetapi juga bisa diartikan suasana dalam arti fisik, tempat kerja yang khas, bersih dan membuat karyawan merasa betah bekerja, sehingga karyawan menjadi disiplin dan mampu berprestasi.

Kondisi kerja yang baik dapat menjadi sumber dukungan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan karena selain mempengaruhi kesehatan karyawan, lingkungan kerja yang bersih juga akan mempengaruhi kesehatan-kesehatan jiwa para karyawan. Bagi pekerja yang normal, lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan kemauan untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah. Dengan adanya kondisi kerja yang menyenangkan diharapkan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan diharapkan juga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Nitisemito A. S., 1996).

2. Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja

Selain kedua faktor yang telah dijelaskan di atas, komunikasi

juga mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan adanya komunikasi yang harmonis, baik antara karyawan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan akan menimbulkan semangat kerja dari karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerjanya.

Dengan demikian komunikasi yang terjalin dengan baik perlu diusahakan oleh perusahaan agar usaha peningkatan produktivitas kerja dari karyawan dapat tercapai (Sukanto dan Handoko Hani, 1991).

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen yang mengkaji pengaruh antara variabel kondisi kerja dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada hotel "P" Makassar. Untuk menjaring data menggunakan alat ukur (test), dengan analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda dengan melakukan uji-t, uji-f dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada tahun 1990 an pemerintah Indonesia menggalakkan sektor pariwisata, hal tersebut ditandai dengan diselenggarakannya konferensi "PATA" (Pacitic Asean Travel Association), yaitu suatu konferensi negara-negara Asia Pasifik mengenai biro perjalanan dengan tujuan pengembangan pariwisata di negara Asia Pasifik. Dengan adanya program pemerintah tersebut menyebabkan meningkatnya arus wisatawan, baik asing maupun domestik. Salah satu kota tujuan wisata di Indonesia adalah Kota Makassar karena terkenal sebagai kota budaya.

#### **Analisis Deskriptif**

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Dari 50 responden, 5 karyawan atau 10% lulusan SMP, 20 Karyawan atau 40% lulusan SLTA/SMKK, 21 karyawan atau 42% lulusan. Akademi/ D3 dan 4 karyawan atau 8% lulusan Sarjana/S 1. Dalam penelitian ini ternyata lulusan Akademi/D3 yang paling banyak yaitu 21 karyawan atau 42% ini berarti bahwa pihak hotel sudah menggunakan karyawan dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi dan sesuai dengan bidangnya, dengan demikian pihak hotel berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Dalam penelitian ini responden Hotel " P " Makassar kebanyakan perempuan yaitu berjumlah 28 orang atau 56%, sedangkan laki-laki berjumlah 22 orang atau 44%.

Deskripsi responden berdasarkan Umur

Diketahui bahwa responden. Hotel " P " kebanyakan berumur 18-38 tahun ada 22 karyawan atau 44%, 18 karyawan atau 36% berumur 39-45 tahun, yang berumur kurang dari 18 tahun ada 2 karyawan atau 4% sedangkan sisanya diatas 46 tahun yaitu ada 8 karyawan atau 16%. Ini berarti bahwa yang termasuk usia produktif ada 22 karyawan atau 44% dan sisanya adalah karyawan yang kurang produktif. Ini sesuai dengan program pemerintah untuk lebih banyak menggunakan tenaga kerja yang benar-benar produktif sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja yang diinginkan.

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Dalam penelitian ini lamanya responden dalam bekerja menentukan tingkat kecekatan dan kecepatan karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja

karyawan. Dari hasil penelitian responden Hotel “ P “ Makassar bahwa lamanya kerja kurang dari 5 tahun dengan jumlah 21 orang atau 42%, lama kerja karyawan antara 5 sampai 10 tahun berjumlah 27 orang atau 54%, sedangkan lama kerja karyawan lebih dari 10 tahun berjumlah 2 orang atau 4 %. Dengan tingkat lama kerja karyawan paling lama antara 5 sampai 10

tahun yaitu berjumlah 27 karyawan berarti pihak hotel sudah menggunakan program perputaran kerja yang sesuai karena dengan tingkat lama kerja demikian karyawan hotel sudah berpengalaman dengan tingkat kecekatan dan kecepatan kerja yang cukup tinggi sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Signifikasi
X <sub>1</sub>	0,701	0,200	7,027	0,000
X <sub>2</sub>	0,958	0,112	8,588	0,000
Konstanta	= 29,210			
R	= 0,789			
R <sup>2</sup>	= 0,623			
F-hitung	= 38,87			

Sumber : Data Primer yang Diolah

Secara matematis hasil dari analisis regresi linier berganda tersebut dapat ditulis sebagai berikut:

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

$$Y = 29,210 + 0,701 X_1 + 0,958 X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan pengaruh kondisi kerja (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Adapun arti dari masing-masing koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

a)  $a = 29,210$

Artinya : nilai Y = 29,210 dengan catatan jika variabel X<sub>1</sub> (kondisi kerja) dan X<sub>2</sub> (komunikasi) sama dengan nol.

b)  $b_1 = 0,701$

Artinya : apabila variabel kondisi kerja (X<sub>1</sub>) bertambah 1 point, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat 0,701 dengan asumsi variabel yang lain konstan (*ceteris partibus*),

c)  $b_3 = 0,958$

Artinya: apabila variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) bertambah 1 point, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat 0,958 dengan asumsi variabel yang lain konstan (*ceteris naribus*).

### 1. Uji t

Untuk mengetahui berpengaruh tidaknya variabel kondisi kerja (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y) ,maka masing-masing dengan t-test (Sudjana, 1992 : 111)

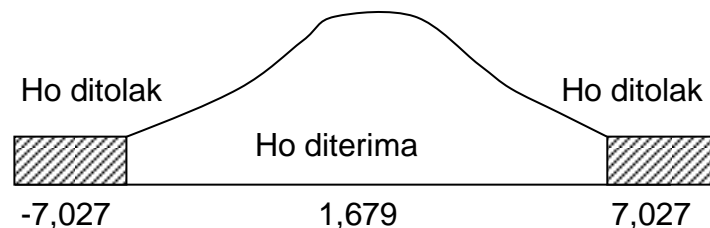
a. Pengujian variabel kondisi kerja (X<sub>1</sub>)

Langkah-langkah) pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis

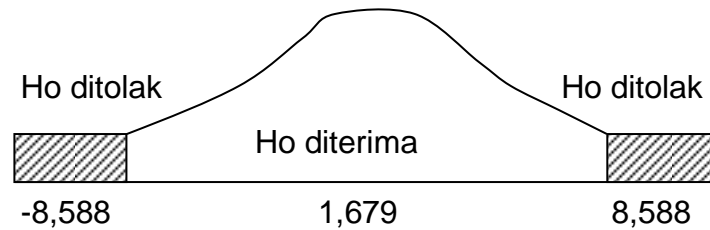
- Ho:  $b_1 = 0$  artinya kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Ha:  $b_1 \neq 0$  artinya kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Dengan menggunakan *level of significance* ( $\alpha$ ) = 0,05; derajat kebebasan (df)=(n-k) = (50-3) = 47 dengan pengujian dua sisi diperoleh Mabel =1,679.
  - 3) Kriteria pengujian :  
 Ho diterima jika t-hitung  $\leq 1,679$   
 Ho ditolak jika t-hitung  $> 1,679$
  - 4) Hasil perhitungan komputer diperoleh t-hitung 7,027
  - 5) Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan komputer dapat diketahui bahwa nilai t-hitung  $>$  t-tabel (7,027  $>$  1,679) sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan diterima Ha maka kebutuhan kondisi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sehingga apabila kondisi kerja yang semakin baik, maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.



Gambar 1  
 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H  
 Untuk Uji Koefisien Regresi  $b_2$

- b. Pengujian variabel komunikasi ( $X_2$ )  
 Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:
  - 1) Menentukan hipotesis  
 Ho.  $b_2 = 0$  artinya komunikasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.  
 Ha:  $b_1 \neq 0$  artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
  - 2) Dengan menggunakan *level of significance* ( $\alpha$ ) = 0.05; derajat kebtbasau (df) = (n-k) = (50-3) = 47 dengan pengujian dua sisi diperoleh Mabel = 1,679.
  - 3) Kriteria pengujian :  
 Ho diterima jika t-hitung  $< 1,679$   
 Ho ditolak jika t-hitung  $> 1,679$
  - 4) Hasil perhitungan komputer diperoleh t-hitung 8,588
  - 5) Kesimpulan :  
 Berdasarkan hasil perhitungan komputer dapat diketahui bahwa nilai t-hitung  $>$  t-tabel; (8,588  $>$  1,679) sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan diterima Ha maka komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sehingga apabila komunikasi yang diberikan kepada karyawan semakin baik, maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.



Gambar 2  
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H  
Untuk Uji Koefisien Regresi bz

## 2. Uji F

Untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan kondisi kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) variabel Y (produktivitas) secara bersama-sama maka digunakan uji F (Sudjana, 1992 : 108). Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$  artinya variabel *independent* secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$  artinya variabel *independent* secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*.

b. Dengan menggunakan *level of significance* ( $\alpha$ ) = 0,05 ; derajat kebebasan (df) = (k-1) ; (n-k) = (3-1) ; (50-3) - (2) ; (47) maka diperoleh nilai F- tabel sebesar 2,807.

c. Kriteria pengujian :

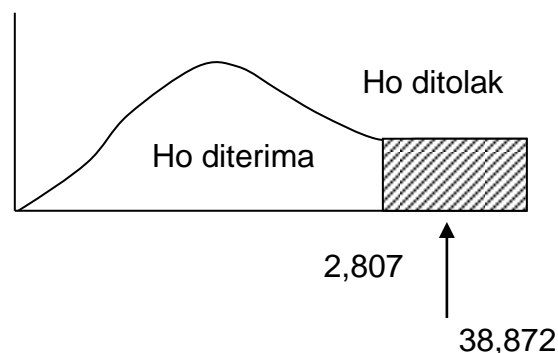
$H_0$  diterima apabila : F-hitung < 2,807

$H_0$  ditolak apabila : F-hitung > 2,807

d. Hasil perhitungan komputer diperoleh F- hitung sebesar 38,872

e. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan komputer dapat diketahui bahwa nilai F-hitung > F-tabel ( $38,872 > 2,807$ ) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan diterimanya  $H_a$  berarti kondisi kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).



Gambar 5.3  
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$   
Untuk Uji F

### 3. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Apabila nilai  $R^2$  semakin besar atau mendekati nilai 1 maka semakin besar variabel *dependent* (produktivitas) yang dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (kondisi kerja dan komunikasi). Sebaliknya semakin kecil nilai  $R^2$  atau mendekati nilai 0 berarti semakin kecil variabel *dependent* yang dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (Nugroho Budiyo, 1995 : 290). Dari perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,623 yang artinya 62,3% penilaian produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kondisi kerja dan komunikasi dari sisanya 37,7% lainnya itu dipengaruhi oleh faktor berasal dari luar penelitian ini diantaranya faktor motivasi kerja, jaminan sosial kerja dan faktor lainnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Hasil penelitian ini secara umum dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kondisi kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian semakin tinggi nilai kondisi kerja dan komunikasi maka produktivitas kerja juga akan meningkat.
2. Setelah diuji dengan uji-t dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) ternyata  $X_1$ ,  $X_2$  secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Y sebesar koefisien korelasi. Hasil ini menimbulkan bahwa variabel kondisi kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$  lebih besar dari nilai t tabel (7,027 ; 8,588 ; > 1,679).

3. Komunikasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap penilaian produktivitas kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi komunikasi ( $X_2$ ) lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi variabel kondisi kerja (0,958 > 0,701).
4. Setelah diuji dengan F- test dengan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) ternyata  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung (38,872) lebih besar dari nilai F tabel (2,807).
5. Dari hasil test dengan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) terbukti bahwa produktivitas kerja (Y) sebesar 0,623 atau 62,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel kondisi kerja ( $X_1$  dan komunikasi ( $X_2$ )) dan sisanya 0,377 atau 37,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya motivasi kerja, kesejahteraan sosial, kepemimpinan dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 1993. *Statistik Induktif*, Edisi Keempat, BPFE. Yogyakarta.
- Edwin B. Flippo, *manajemen Personalialia*, Jilid satu, Edisi keenam, Erlangga. Jakarta, 1990.
- Heidjrachman Ranupandoyo dan Sutd Husnan, *Manajemen*



- Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, 1990.
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, CV. Mandor Maju, Bandung, 1990.
- M. Sinungan, *Produksi: Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara Jakarta, 1992.
- M. Sinungan, *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta, 1992.
- Nugroho Budiyuwono, *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*, Jilid 1, UPP AMP - YKPN, Yogyakarta, 1995.
- Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Para Peneliti*, Tarsito Bandung, 1992.
- Sukanto R dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta, 1991.
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta, 1990.
- \*) Penulis adalah Dosen dengan Pangkat Lektor Kepala di STIE Nobel Indonesia Makassar