

JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

VOLUME 13 NOMOR 1, APRIL 2020

PENGARUH JUMLAH PENDUDUK DAN DANA PERIMBANGAN TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI KOTA PALEMBANG

✎ *M. Rryan Fauzi, Rini Efranti & Ali Akbar*

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

✎ *Okta Restiana Putri & Rosmala Dewi*

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN

✎ *Sri Hastuti*

PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

✎ *RR Dimas Veronica Priharti & Wulan Fitri*

IMPLEMENTASI *THEORY OF REASONED ACTION* OLEH AJEN FISHBEIN PADA PENELITIAN SIKAP DAN NORMA SUBJEKTIF TERHADAP MINAT MAHASISWA UNIVERSITAS BATURAJA MENABUNG SAHAM YANG ADA DI BURSA EFEK INDONESIA

✎ *Muhamad Mardiansyah & Darman Syafe'i*

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAN TOEBILAH PUTRA DI KEC. MERAPI BARAT KABUPATEN LAHAT

✎ *Melia Handayani*

ANALISIS EFISIENSI PENGGUNAAN MODAL KERJA PERUSAHAAN DENGAN RASIO KEUANGAN (STUDI KASUS PADA PT. SEMEN BATURAJA Tbk PERIODE TAHUN 2008-2017)

✎ *Yulitiawati & Desy Mandela*

PENGARUH KEPATUHAN WAJIB PAJAK HOTEL DAN RESTORAN TERHADAP PENERIMAAN PAJAK DAERAH TAHUN 2017-2018 DI KABUPATEN OKU

✎ *Hasiatul Aini, Mardiah Kenamon & Isra*

PENGARUH *RETURN ON ASSETS* DAN *DEBT TO EQUITY RATIO* TERHADAP *DIVIDEND PAYOUT RATIO* DI PERUSAHAAN YANG TERCATAT DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2018

✎ *Eka Meiliya Dona*

PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI DAN ANGKA KEMISKINAN TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2010-2018

✎ *Andri Irawan*

ISSN: 2085-0352



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 13 Nomor 1, April 2020

ISSN: 2085-0352

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
NOVEGYA RATIH PRIMANDARI, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ALI AKBAR, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinanti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Ketua: TATI HERLINA, S.E., M.Si.
Anggota: Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. YUNITA SARI, S.E., M.Si.;
NAZIPAWATI, S.E., M.Si.; ROSMALA DEWI, S.E., M.Si.; EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

Ketua: MUHAMAD MARDIANSYAH, S.E., M.Si.;
Anggota: RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.;
ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Sirkulasi dan Distribusi :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.; SERLYANA, S.Pd.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
Email: fe@unbara.ac.id
Contact Persons: - Ali Akbar, S.E., M.Si. (082280867188);
- Tati Herlina, S.E., M.Si. (083164895936)

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.
Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

DAFTAR ISI

	HAL.
01. Pengaruh Jumlah Penduduk dan Dana Perimbangan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Palembang <i>M. Riyan Fauzi, Rini Efrianti & Ali Akbar</i>	1 - 20
02. Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu <i>Okta Restiana Putri & Rosmala Dewi</i>	21 - 36
03. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen <i>Sri Hastuti</i>	37 - 54
04. Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu <i>Rr. Dimas Veronica Priharti & Wulan Fitri</i>	55 - 78
05. Implementasi <i>Theory Of Reasoned Action</i> Oleh Ajen Fishbein Pada Penelitian Sikap dan Norma Subjektif Terhadap Minat Mahasiswa Universitas Baturaja Menabung Saham Yang Ada di Bursa Efek Indonesia <i>Muhamad Mardiansyah & Darman Syafe'i</i>	79 - 89
06. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aman Toebilah Putra di Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat <i>Melia Handayani</i>	90 - 114
07. Analisis Efisiensi Penggunaan Modal Kerja Perusahaan Dengan Rasio Keuangan (Studi Kasus Pada PT. Semen Baturaja, Tbk Periode Tahun 2008-2017) <i>Yulitiawati & Desy Mandela</i>	115 - 133
08. Pengaruh Kepatuhan Wajib Pajak Hotel dan Restoran Terhadap Penerimaan Pajak Daerah Tahun 2017-2018 di Kabupaten OKU <i>Hasiatul Aini, Mardiah Kenamon & Isra</i>	134 - 151
09. Pengaruh <i>Return On Assets</i> dan <i>Debt To Equity Ratio</i> Terhadap <i>Dividend Payout Ratio</i> di Perusahaan Tercatat di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018 <i>Eka Meiliya Dona</i>	152 - 171
10. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Angka Kemiskinan Terhadap Indeks Pembangunan Manusia di Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2010-2018 <i>Andri Irawan</i>	172 - 192

**PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

**Rr Dimas Veronica Priharti^{*)}
Wulan Fitri^{**)}**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the influence of communication skills and work discipline on employee productivity at the Trade and Industry Service of Ogan Komering Ulu Regency. The analytical tool used is multiple linear regression. The results of this study are simultaneously and partially there is a significant effect between Communication Capabilities and Work Discipline on Employee Productivity in the Office of Trade and Industry of Ogan Komering Ulu Regency. The percentage of the effect of the influence of Communication Skills and Work Discipline on Employee Work Productivity at the Department of Trade and Industry in Ogan Komering Ulu Regency is 96.7% while the remaining 3.3% is influenced or explained by other variables not included in this research model for example Training.

Keywords: *Productivity, Communication Ability, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan

agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2017:5).

Sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi

**) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unbara*

****) Alumni Prodi Manajemen FEB Unbara*

perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan (Mangkunegara, 2015:1).

Kemampuan komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan yang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2015:145).

Menurut Singodimedjo (2000), Disiplin dapat diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin

karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno 2017:89).

Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2017:99)

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan salah satu instansi Pemerintah yang bergerak di bidang Perdagangan Perindustrian seperti memperluas dan mendorong kesempatan berusaha serta terwujudnya struktur industri dan perdagangan yang kuat sehingga mampu bersaing di pasar global. Selain itu Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu melakukan kebijakan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan industri dan

perdagangan disesuaikan dengan pengembangan daerah/wilayah yang bersangkutan serta perizinan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu terdapat permasalahan diantaranya adalah produktivitas kerja pegawai yang tadinya baik kini mengalami penurunan hal ini disebabkan oleh beberapa fenomena yaitu komunikasi pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu tergolong masih rendah hal ini yang dapat membuat produktivitas kerja pegawai menurun, komunikasi didalam Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu ini kurang dilakukan oleh pimpinan dan pegawai hal ini dikarenakan kurangnya kredibilitas (keyakinan/kepercayaan), pemberian kredibilitas lebih terhadap pegawai akan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Selain kurangnya kredibilitas, keharmonisan dalam berkomunikasi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu, kurang terjalin

harmonis hal ini terjadi karena kurangnya hubungan antara pegawai satu dengan yang lain untuk berkomunikasi .

Selain itu dapat dilihat dari komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang belum optimal, karena adanya status kedudukan sosial yang terorganisasi seperti atasan dengan bawahan, hal ini dikarenakan komunikasi antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya juga belum maksimal karena masih adanya status senior (pegawai yang sudah lama bekerja) dengan junior (pegawai yang baru bekerja) serta komunikasi dengan pihak luar instansi pemerintah yang lain.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu bergerak dalam bidang pelaksanaan pembinaan dan pengembangan industri dan perdagangan serta perizinan. memang diperlukan adanya komunikasi yang baik secara vertikal, horizontal maupun diagonal karena dibutuhkan komunikasi untuk menjalin hubungan kerjasama antara pegawai dengan perusahaan untuk saling membantu dalam mengadakan interaksi. Komunikasi berperan

penting dalam menjalin kerjasama agar organisasi bisa tercapai dan mempunyai pengaruh sangat besar dalam proses pencapaian tujuan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu, untuk mendukung agar komunikasi lebih optimal yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai diperlukan juga disiplin.

Disiplin merupakan sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah suatu lembaga pemerintah yang masih menerapkan absensi secara manual/paraf. Kurangnya pengawasan oleh kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu, sehingga membuat pegawai yang tidak masuk kerja pun bisa memanipulasi absensi dan melakukan absensi pada hari berikutnya pada saat masuk kerja. Kedisiplinan pegawai terutama

dalam ketepatan pegawai pada jam masuk kerja yang telah ditentukan pun masih kurang. Dikarenakan masih ada pegawai yang terlambat datang tetapi masih bisa melakukan absen hadir dan sebelum waktunya pulang sudah ada yang pulang terlebih dahulu sehingga menyebabkan pegawai tidak ada ditempat. Hal tersebut dikarenakan belum adanya sanksi hukum dan ketegasan dari kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu untuk menindak dan memberikan efek jera kepada setiap pegawai yang melakukan indisipliner.

Kondisi tersebut menunjukkan bahawa kemampuan komunikasi dan disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu masih rendah. Hal tersebut harus diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tercapai secara optimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang diuraikan

tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan Komunikasi

Pengertian Kemampuan Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2015:145) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Indikator-indikator Komunikasi

Menurut Purwanto (2010:17) ada 5 (lima) indikator komunikasi, sebagai berikut:

1. Persepsi

Seorang komunikator yang cerdas harus dapat memprediksi apakah kesan pesan yang akan disampaikan dapat

diterima oleh komunikan atau tidak.

2. Ketepatan

Secara umum, *audiens* mempunyai suatu kerangka berfikir yang jelas. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, seseorang perlu mengekspresikan sesuatu dengan apa yang ada dalam kerangka berfikir mereka. Apabila hal itu diabaikan, yang muncul adalah kesalahan komunikasi.

3. Kredibilitas

Dalam berkomunikasi, komunikator perlu memiliki suatu keyakinan dan optimisme yang tinggi bahwa *audiensi* nya adalah orang-orang yang dapat dipercaya. Demikian pula, komunikator harus mempunyai suatu keyakinan bahwa substansi atau inti pesan yang disampaikan kepada pihak lain benar-benar akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

4. Pengendalian

Dalam berkomunikasi, *audiens* akan memberikan

suatu reaksi atau tanggapan pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak mengubah pikiran atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan *audiens* terhadap yang disampaikan oleh komunikator.

5. Keharmonisan
Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan persahabatan yang baik dengan *audiens* sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuannya.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan. Maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- c. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut

- mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- f. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar
- peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- h. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Dalam Sutrisno (2017 : 99) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dalam buku Sedarmayanti (2017:196) ada beberapa pengertian produktivitas yakni :

- a. *ILO* (1979) Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya.
- b. *Greenberg* mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas selama periode tertentu.
- c. *National Productivity Board (NPB) Singapore* Produktivitas adalah sikap

untuk melakukan peningkatan perbaikan.

- d. Dewan Produktivitas Nasional (1983) dikatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “Mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari pada hari ini.
- e. Menurut sedarmayanti secara umum produktivitas perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:104) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah

ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

Indicator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya

akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu dengan ruang lingkup pembahasan pada pengaruh kemampuan komunikasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang dipergunakan berupa data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perorangan seperti dari hasil wawancara atau hasil

pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu melalui kuesioner yang berisikan pertanyaan mengenai kemampuan komunikasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam penelitian ini disebut penelitian populasi karena jumlah sampel kurang dari 100 yakni seluruh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjumlah Tiga Puluh Lima pegawai. (Desperindag : 2019)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat validitas perhatikan angka pada *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r

hitung) dibandingkan dengan r tabel dengan cara didapat r tabel 0.3338 . hasil uji validitas terhadap 35 responden, diketahui bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid.

Tabel 1
Tabel Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kemampuan komunikasi (X₁)			
Pertanyaan 1	0.568	0.3338	Valid
Pertanyaan 2	0.587	0.3338	Valid
Pertanyaan 3	0.657	0.3338	Valid
Pertanyaan 4	0.633	0.3338	Valid
Pertanyaan 5	0.587	0.3338	Valid
Pertanyaan 6	0.643	0.3338	Valid
Pertanyaan 7	0.625	0.3338	Valid
Pertanyaan 8	0.627	0.3338	Valid
Pertanyaan 9	0.531	0.3338	Valid
Pertanyaan 10	0.612	0.3338	Valid
Pertanyaan 11	0.627	0.3338	Valid
Pertanyaan 12	0.544	0.3338	Valid
Pertanyaan 13	0.680	0.3338	Valid
Pertanyaan 14	0.612	0.3338	Valid
Pertanyaan 15	0.621	0.3338	Valid
Disiplin kerja (X₂)			
Pertanyaan 1	0.731	0.3338	Valid
Pertanyaan 2	0.426	0.3338	Valid
Pertanyaan 3	0.419	0.3338	Valid
Pertanyaan 4	0.401	0.3338	Valid
Pertanyaan 5	0.692	0.3338	Valid
Pertanyaan 6	0.616	0.3338	Valid
Pertanyaan 7	0.756	0.3338	Valid
Pertanyaan 8	0.736	0.3338	Valid
Pertanyaan 9	0.463	0.3338	Valid
Pertanyaan 10	0.419	0.3338	Valid
Pertanyaan 11	0.733	0.3338	Valid
Pertanyaan 12	0.428	0.3338	Valid
Pertanyaan 13	0.670	0.3338	Valid
Pertanyaan 14	0.590	0.3338	Valid
Pertanyaan 15	0.462	0.3338	Valid
Pertanyaan 16	0.398	0.3338	Valid

Pertanyaan 17	0.475	0.3338	Valid
Pertanyaan 18	0.425	0.3338	Valid
Pertanyaan 19	0.566	0.3338	Valid
Pertanyaan 20	0.731	0.3338	Valid
Pertanyaan 21	0.588	0.3338	Valid
Pertanyaan 22	0.566	0.3338	Valid
Pertanyaan 23	0.454	0.3338	Valid
Pertanyaan 24	0.709	0.3338	Valid
Produktivitas kerja (Y)			
Pertanyaan 1	0.702	0.3338	Valid
Pertanyaan 2	0.520	0.3338	Valid
Pertanyaan 3	0.530	0.3338	Valid
Pertanyaan 4	0.532	0.3338	Valid
Pertanyaan 5	0.486	0.3338	Valid
Pertanyaan 6	0.532	0.3338	Valid
Pertanyaan 7	0.501	0.3338	Valid
Pertanyaan 8	0.555	0.3338	Valid
Pertanyaan 9	0.702	0.3338	Valid
Pertanyaan 10	0.336	0.3338	Valid
Pertanyaan 11	0.632	0.3338	Valid
Pertanyaan 12	0.657	0.3338	Valid
Pertanyaan 13	0.463	0.3338	Valid
Pertanyaan 14	0.555	0.3338	Valid
Pertanyaan 15	0.419	0.3338	Valid
Pertanyaan 16	0.463	0.3338	Valid
Pertanyaan 17	0.419	0.3338	Valid
Pertanyaan 18	0.532	0.3338	Valid

Sumber : data primer diolah, 2019

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto (2011:154), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *Alpha Cronbach*.

Kuesioner reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Dalam penghitungan uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16 dan hasil dapat dilihat ada tabel selanjutnya. Berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 16 masing-masing variabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi		
Kemampuan komunikasi (X_1)	0.912	Reliabel
Disiplin kerja (X_2)	0.924	Reliabel
Produktivitas kerja(Y)	0.894	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 bahwa seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

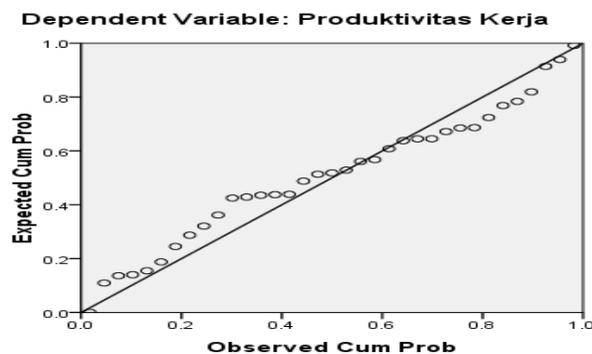
Uji asumsi klasik ini dilakukan karena dalam model regresi perlu memperhatikan adanya penyimpangan-penyimpangan atas asumsi klasik, karena pada hakekatnya asumsi klasik tidak dipenuhi maka variabel-variabel yang menjelaskanakan menjadi tidak

efisien. Asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dalam penelitian ini pengujian normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik, adapun hasilnya sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1
Uji Normalitas

Pada Gambar 1 grafik memperlihatkan P-P Plot terletak sekitar garis diagonal. Berdasarkan P-P Plot diatas tidak menyebar jauh dari garis diagonal, sehingga menunjukkan bahwa distribusi data faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih

yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengannilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk mengukur tidak adanya gejala multikolinieritas minimal nilai tolerance 0,10 atau harga VIF maksimal 10. Berkaitan dengan hal tersebut, hasil pengujian VIF dari model regresi disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kemampuan Komunikasi	.367	2.725
Disiplin Kerja	.367	2.725

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

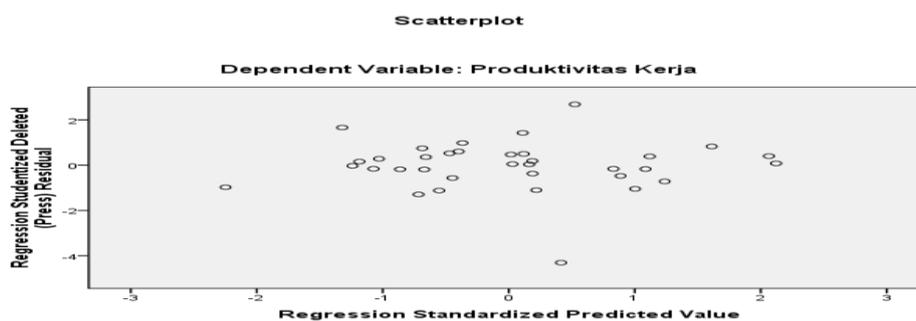
Berdasarkan hasil penghitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu Kemampuan komunikasi (X_1) sebesar 2.725, Disiplin kerja (X_2) sebesar 2.725, pada kedua variabel bebas yang menunjukkan hal yang sama yaitu

tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian

ini adalah dengan melihat grafik scatter plot, jika hasil data menyebar, yaitu diatas dan di bawah nilai nol maka model regresi layak pakai karena bebas heteroskedastisitas. Dari gambar terlihat bahwa tidak adanya pola tertentu dalam grafik scatter plot, hal ini dapat terlihat dari penyebaran data (titik) yang terjadi secara acak, baik diatas maupun dibawah nilai nol pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan dinyatakan baik dan layak untuk digunakan karena tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 terlihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur, hal tersebut dapat dilihat pada plot yang terpancar dengan hasil demikian disimpulkan yang dapat diambil tidak terjadi gejala homoskedastisitas atau persamaan

regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program

SPSS 16. Adapun hasil perhitungan pada tabel 4 di bawah ini:
regresi linier berganda dapat dilihat

Tabel 4
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.726	1.369	
	Kemampuan Komunikasi	.336	.057	.314
	Disiplin Kerja	.536	.040	.715

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data primer diolah, 2019

$$Y = -726 + 0.336X_1 + 0.536X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai -726, menunjukkan bahwa jika variabel kemampuan komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada atau bernilai nol maka produktivitas kerja (Y) sebesar -726.
- Koefisien regresi variabel kemampuan komunikasi (X_1) sebesar 0.336 artinya jika variabel kemampuan komunikasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.336 dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X_2) tetap dan tidak berubah.

- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.536 artinya jika variabel disiplin kerja (X_2) mengalami penurunan sebesar 1 (satu) satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.536 dengan asumsi variabel kemampuan komunikasi (X_1) tetap dan tidak berubah.

Pengujian Hipotesis

Setelah seluruh variabel yang diteliti telah melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi, serta estimasi regresi, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan pengujian hipotesis.

a. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah

masing-masing variabel kemampuan komunikasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan

Komering Ulu. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Pengujian Secara Parsial (t-test)
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-.530	.599
Kemampuan Komunikasi	5.908	.000
Disiplin Kerja	13.449	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 5 diperoleh koefisien t-hitung variabel kemampuan komunikasi sebesar 5.908, dan disiplin kerja sebesar 13.449, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 5%, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2.03693.

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kemampuan komunikasi terhadap

produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu

$H_0: b_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan kemampuan komunikasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu .

$H_a: b_1 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan

komunikasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu .

t -hitung (5.908) > t -tabel (2.03693) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu.

$H_0: b_2 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu.

$H_a: b_2 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan

disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu.

t -hitung (13.449) > t -tabel (2.03693) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu.

b. Uji Signifikansi Parameter Simultan(Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel kemampuan komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut

Tabel 6
Hasil Pengujian Secara Bersama – Sama
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4882.440	2	2441.220	466.179	.000 ^a
	Residual	167.573	32	5.237		
	Total	5050.013	34			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kemampuan Komunikasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Menentukan F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 2 , dan df 2 (n-k-1) / (35-2-1) = 32 diputuskan F tabel sebesar 3.29.

Berdasarkan hasil regresi berganda di atas menunjukkan F hitung > F tabel (466.179 > 3.29), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan Kemampuan Komunikasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap

Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu.

5.1.6. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan *R square* pada gambar berikut:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983a	.967	.965	2.28837

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Komunikasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.967. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh kemampuan komunikasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 96.7% sedangkan sisanya 3.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti Pelatihan (Sutrisno, 2017:103).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel kemampuan komunikasi memiliki t-hitung (5.908) > t-tabel (2.03693) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja .

Hal ini dapat dilihat dari adanya kegiatan presentasi atau seminar yang dilakukan antara pimpinan dengan Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu. Yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai atau komunikasi pegawai yang sudah

lama bekerja / yang baru bekerja sehingga tidak terjadi komunikasi yang terorganisasi atau secara kelompok. Komunikasi berperan penting dalam menjalin kerjasama agar bisa tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Sedangkan untuk variabel disiplin kerja memiliki t-hitung (13.449) > t-tabel (2.03693) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal ini menunjukkan disiplin kerja berperan penting bagi produktivitas kerja seperti kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah tersebut.

Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu sudah melakukan semua peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah, seperti halnya pegawai tersebut sudah berada ditempat berkerja pada waktu yang telah ditetapkan sehingga mempermudah pegawai lain untuk

mengurus / membuat surat perizinan. Disini menunjukkan bahwa sikap kesediaan Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu sudah terlihat baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu tersebut.

Secara simultan F_{hitung} sebesar 466.179. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} 3.29. Jadi F_{hitung} $466.179 > F_{tabel}$ 3.29 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan kemampuan komunikasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.967. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh kemampuan komunikasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 96.7% sedangkan sisanya 3.3% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti Pelatihan (Sutrisno, 2017:103).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Purwanto (2010:44) hubungan komunikasi yang terjalin baik antara manajer yang satu dengan manjer yang lain, antara manajer dengan karyawan, atau antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, merupakan kunci salah satu keberhasilan manajer dalam mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Komunikasi efektif sangat di perlukan dalam dunia kerja. Dengan ketrampilan tersebut seseorang dapat membangun sebuah hubungan yang harmonis, hangat dan baik di tempat kerja, baik kepada atasan, bawahan maupun rekan kerja. Jika hubungan yang baik telah tercipta, hal inilah yang akan membawa seseorang pada peningkatan dan kesuksesasn karirnya. Sebaliknya, ketidak mampuan membangun komunikasi yang efektif, akan membuat berbagai kerugian, baik bagi hubungan karyawan dengan atasan dan rekan kerja maupun bagi perusahaan. (Purwanto, 2010:44)

Menurut Sukarno (dalam Sutrisno 2017:95) disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang biasa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat di tingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada di dalam perusahaan perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya

kondisi disiplin yang baik. Dalam arti lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila karyawannya sudah tidak mengiraukan disiplin kerja maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan (Sutrisno, 2017:96-97).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Minarti Luhut (2017) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate di Desa Miau Baru dengan analisis regresi linier berganda menemukan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi

linier berganda menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 14,024 + 0,292 X_1 - 0,054 X_2 + e$.

Ismail Usman (2016) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. Dengan alat analisis regresi linier sederhana menemukan bahwa disiplin kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. Hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 17.461 + 2410$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Secara parsial kemampuan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan

Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu, yang dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Secara simultan kemampuan komunikasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu, yang dapat dilihat dari nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel.

2. Koefisien determinasi R Square sebesar 0,967 %. Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh kemampuan komunikasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 96.7% sedangkan sisanya 3.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti Pelatihan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten

- Ogan Komering Ulu hendaknya lebih memperhatikan tingkat kemampuan komunikasi pegawai agar nantinya menghasilkan produktivitas kerja sesuai yg di harapkan perusahaan.
2. Pimpinan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu agar memberikaan semacam penghargaan kepada pegawai yang disiplin serta memberikan sanksi kepada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja maupun dalam ketepatan waktu datang dan pulang kerja sehingga hal tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.
- Miau Baru Estate di Desa Miau Baru. *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.10 No.3 2017*
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Purwanto, Djoko. 2010. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta : PT Gelora Aksara Prata
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*. Bandung : CV Mandar Maju
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisi Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta : CAPS
- Usman, Ismail. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Allo Jaya di Bontang. *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.4 No.3 2016*

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya
- Luhut, Minarti. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Gunta Samba Jaya



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri 4, kanan 3, atas 3, bawah 3, di atas kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 2 kolom, minimal 10 dan maksimal 20 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : fe@unbara.ac.id