

PENGARUH KUALITAS KERJA, PARTISIPASI, KESEMPATAN BERKEMBANG DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN ACEH JAYA

Radhiana¹, Arsyad²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah
Email: radhiana@serambimekkah.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya. Populasi penelitian ini berjumlah 76 orang pegawai, dan model penarikan sampel menggunakan model slovin sehingga diperoleh 43 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya, yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan persentase 94.4% dan yang sisanya 5.6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($159.381 > 2.619$), maka secara simultan kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya. Hasil pengujian uji t menyatakan bahwa kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.035, 7.083, 6.934$ dan $2.971 > 2.018$), sehingga pernyataan hipotesis H_a dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa dari keempat variabel yang diteliti, ternyata variabel partisipasi (X_2) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya, dengan nilai koefisien sebesar 0.876, dan diikuti oleh variabel kesempatan berkembang (X_3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.615, kemudian diikuti oleh variabel kualitas kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.319, dan selanjutnya diikuti oleh variabel komunikasi (X_4) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.315.

Kata Kunci: *Kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang, komunikasi, produktivitas*

1. PENDAHULUAN

Suatu instansi akan meningkat produktivitas kerja bila adanya kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan dan pegawainya. Karena dengan meningkatkan produktivitas pegawai otomatis akan meningkatkan produktivitas suatu instansi. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seseorang pegawai, hasil produktivitas yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan suatu instansi dimasa sekarang dan yang akan datang. Pada dasarnya produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya. Menurut Moekijat (2006:41) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang

diberikan dengan proses tersebut. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi.

Dinas Pendidikan Aceh Jaya sebagai organisasi pada dasarnya merupakan rangkaian aktivitas kerjasama antara dua orang atau lebih yang terpadu secara sistematis dan efektif untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kerja, Partisipasi, Kesempatan Berkembang Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya”.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya.
- b. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya.
- c. Untuk mengetahui apakah partisipasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya.
- d. Untuk mengetahui apakah kesempatan berkembang secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya.
- e. Untuk mengetahui apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kualitas Kerja

Menurut Nawawi (2008) kualitas kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Schemerhorn, Hunt, dan Obsorn (2005) dalam Tamzil (2007) kualitas kehidupan kerja adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia ditempat kerja. Menurut Cascio (2006) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain.

2.2. Partisipasi

Menurut Tilaar (2009) mengungkapkan partisipasi adalah sebagai wujud dari keinginan untuk mengembangkan demokrasi melalui proses desentralisasi dimana diupayakan antara lain perlunya perencanaan dari bawah (*bottom-up*) dengan mengikutsertakan masyarakat dalam proses perencanaan dan pembangunan masyarakatnya. Menurut Kennis (1979) dalam Fazli dan Muslim (2006) mendefinisikan partisipasi sebagai tingkat keterlibatan manajer

dalam penyiapan anggaran dan besarnya pengaruh manajer terhadap *budget goals* unit organisasi yang menjadi tanggungjawabnya. Definisi yang lebih rinci mengenai partisipasi diberikan Brownell (1982) dalam Fazli dan Muslim (2006) yaitu suatu proses di mana individu-individu didalamnya terlibat dan mempunyai pengaruh atas penyusunan target anggaran, yang kinerjanya akan dievaluasi, dan mungkin dihargai atas dasar pencapaian target anggaran mereka.

2.3. Komunikasi

Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari bahasa Latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti “sama”. “Sama” disini maksudnya adalah satu makna. Jadi, jika dua orang terlibat dalam komunikasi maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dikomunikasikan, yakni baik si penerima maupun si pengirim sepaham mengenai suatu pesan tertentu (Effendy, 2010). Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan (Effendy, 2010). Komunikasi menurut Robbins (2009) adalah informasi dan ide-ide dapat disampaikan melalui penyampaian arti dari satu orang kepada orang lain. Menurut Handoko (2009) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Hafied Cangara mengutip pernyataan Wilbur Scrhamm yang menyebutkan:

2.4. Produktivitas

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (2008:) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Menurut Moekijat (2006) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut. Bambang Kusrianto (2009) juga memberikan pendapatnya bahwa produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input). Menurut Siagian (2008) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya yang beralamat di Jl. Pertiwi No. 5 Calang, Aceh Jaya. Penelitian ini akan menyajikan tentang bagaimana pengaruh kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 76 orang pegawai. Karena populasi keseluruhan berjumlah cukup besar, sehingga tidak mungkin untuk meneliti keseluruhan maka diambil sampel untuk dianalisa, berdasarkan rumus Slovin (Suliyanto, 2006:100) sebagai berikut:

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

Keterangan:

e = Prosentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 43 orang pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya.

Pengambilan sampel pada setiap golongan dilakukan secara random, sehingga metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah proporsional random sampling. Proporsional dalam arti peneliti menentukan jumlah sampel pada setiap golongan secara proporsional setelah diketahui jumlah sampel minimal sesuai dengan rumus slovin, dan random dalam arti peneliti mengedarkan kuesioner secara acak kepada pegawai pada setiap golongan sesuai dengan batasan/kuota sampel yang telah ditentukan.

Di dalam pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini penulisan menggunakan teknis dengan variabel yang diterliti, kesesuaian pengumpulan data, yaitu :

- a. Data Primer
- b. Data Skunder

Metode analisis data yang digunakan analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variabel), terhadap variabel tidak bebas (dependent variabel). Adapun formula untuk metode analisis regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$

Di mana :

- Y = Produktivitas Pegawai
 α = Konstanta
 X_1 = Kualitas Kerja
 X_2 = Partisipasi
 X_3 = Kesempatan Berkembang
 X_4 = Komunikasi
 b_1, b_2, b_3 dan b_4 = Koefisien regresi X_1, X_2, X_3 dan X_4
 e = Error term

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2012:264) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat . Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima

Untuk pengujian digunakan hipotesa sebagai berikut:

- a. H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 = 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel independen. Dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5 % (0,05), apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. Sugiyono (2012:75). Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut:

- a. H_a diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$

b. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Dalam uji t ini digunakan perumusan bentuk hipotesis sebagai berikut :

a. $H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. $H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat

Dimana bila b_i adalah koefisien variabel ke I nilai parameter hipotesis dan biasanya dianggap = 0 (nol). Artinya tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

a. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan sebesar (α) . Artinya variabel-variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat.

b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan sebesar (α) . Artinya variabel-variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat.

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Persepsi Responden Terhadap Kualitas Kerja (X_1)

Kualitas kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Sesuai dengan operasional variabel dan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel kualitas kerja dijabarkan dalam 5 (lima) item pernyataan positif.

Pernyataan pertama berkaitan dengan kompensasi yang diberikan oleh instansi tempat Anda dapat meningkatkan kualitas kerja Anda. Sebanyak 17 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang pegawai menyatakan setuju, hanya 1 orang pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak satu orangpun menyatakan kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua berkaitan dengan adanya kondisi kerja Anda dapat menumbuhkan kualitas kerja Anda dalam menyelesaikan pekerjaan. Hanya 1 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 12 orang pegawai yang menyatakan kurang setuju, sebanyak 6 orang pegawai yang menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun menyatakan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga berkaitan dengan adanya keterampilan kerja dalam melakukan pekerjaan sehingga anda dapat meningkat kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan Anda. Sebanyak 32 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 10 orang pegawai menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai menyatakan tidak setuju dan tidak satu orang pun yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan keempat berkaitan dengan penghargaan suatu hasil kerja yang baik sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kerja Anda dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepada Anda. Sebanyak 15 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 3 orang pegawai menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai menyatakan tidak setuju dan tidak satu orang pun yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima berkaitan dengan di Instansi tempat Anda bekerja memberikan keamanan kerja dalam melakukan pekerjaan sehingga kualitas kerja Anda meningkat. Sebanyak 18 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 3 orang pegawai menyatakan kurang setuju dan tidak satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.2. Persepsi Responden Terhadap Partisipasi (X_2)

Partisipasi adalah suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua bagian atau lebih pihak di mana keputusan tersebut akan memiliki dampak masa depan terhadap mereka

yang membuatnya, dengan demikian para manajer tingkat bawah memiliki suara dalam proses manajemen. Sesuai dengan operasional variabel dan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel partisipasi dijabarkan dalam 5 (lima) item pernyataan positif. Baik buruknya pemberian motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya dilihat dari alternatif pilihan tingkat kesetujuan yang mereka berikan pada masing-masing pernyataan, yaitu:

Pernyataan pertama berkaitan dengan didalam bekerja partisipasi dalam mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sebanyak 32 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 10 orang pegawai menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua berkaitan dengan Anda selalu ada berpartisipasi dalam melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan Anda. Sebanyak 15 orang pegawai yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 3 orang pegawai yang menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga berkaitan dengan dalam melakukan pekerjaan anda berpartisipasi dalam pengambilan suatu pekerjaan dalam pekerjaan Anda. Sebanyak 18 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang menyatakan setuju, sebanyak 3 orang pegawai yang menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan keempat berkaitan dengan Anda dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda. Sebanyak 13 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 3 orang pegawai menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima berkaitan dengan Anda selalu diikutsertakan dalam mengevaluasi pekerjaan baik diluar maupun didalam instansi tempat anda bekerja. Sebanyak 14 orang pegawai yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai yang menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan sangat tidak setuju.

4.3. Persepsi Responden Terhadap Kesempatan Berkembang (X₃)

Kesempatan untuk maju adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Sesuai dengan operasional variabel dan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel kesempatan berkembang dijabarkan dalam 5 (lima) item pernyataan positif, yaitu:

Pernyataan pertama berkaitan dengan atasan Anda memberikan promosi kepada Anda karena Anda dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Sebanyak 13 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 3 orang pegawai menyatakan kurang setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua berkaitan dengan di instansi tempat Anda bekerja atasan Anda memberikan kesempatan kepada Anda untuk mengembangkan karier dalam meningkatkan produktivitas kerja Anda. Sebanyak 15 orang pegawai yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai yang menyatakan kurang setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga berkaitan dengan pemberian gaji di instansi tempat Anda bekerja dapat meningkatkan kesempatan berkembang dalam melakukan pekerjaan. Sebanyak 18 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 orang menyatakan setuju, sebanyak 2 orang

pegawai yang menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan keempat berkaitan dengan pengalaman kerja Anda yang banyak membuat Anda diberikan kesempatan untuk meningkatkan kinerja Anda. Sebanyak 15 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima berkaitan dengan atasan Anda memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kepada Anda. Sebanyak 17 orang pegawai yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang pegawai menyatakan setuju, hanya 1 orang pegawai yang menyatakan kurang setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.4. Persepsi Responden Terhadap Komunikasi (X₄)

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain. Sesuai dengan operasional variabel dan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel komunikasi dijabarkan dalam 5 (lima) item pernyataan positif. Baik buruknya komunikasi pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya dilihat dari alternatif pilihan tingkat kesetujuan yang mereka berikan pada masing-masing pernyataan, yaitu:

Pernyataan pertama berkaitan dengan ditempat Anda bekerja menyampaikan pesan sesama rekan kerja sudah menjadi kewajiban setiap pegawai. Sebanyak 15 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai yang menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun menyatakan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua berkaitan dengan Anda selalu menginformasikan masalah pekerjaan kepada atasan Anda maupun kepada rekan kerja. Sebanyak 18 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 orang pegawai yang menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai yang menyatakan kurang setuju dan tidak satu orangpun menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga berkaitan dengan didalam bekerja ada saatnya Anda melakukan kesalahpahaman dalam berkomunikasi dengan atasan maupun rekan kerja. Sebanyak 32 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 10 orang pegawai menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan keempat berkaitan dengan pimpinan saya meminta kepada saya untuk memberikan saran bagaimana melakukan pekerjaan yang baik. Sebanyak 15 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai menyatakan tidak setuju dan tidak satu orang pun yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima berkaitan dengan didalam melakukan pekerjaan saya selalu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan hati-hati agar pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya dapat diselesaikan dengan baik. Sebanyak 18 orang pegawai menyatakan sangat setuju, Sebanyak 22 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 3 orang pegawai menyatakan kurang setuju dan tidak satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.5. Persepsi Responden Terhadap Produktivitas (Y)

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil dengan sumber yang dipakai untuk menghasilkan hasil kerja, variabel produktivitas dijabarkan dalam 5 (lima) item pernyataan positif.

Pernyataan pertama berkaitan dengan di instansi tempat Anda bekerja memberikan pendidikan dan pelatihan kepada Anda untuk meningkatkan produktivitas, sebanyak 13 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 3 orang pegawai menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua berkaitan dengan ketarampilan kerja yang Anda miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sebanyak 14 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga berkaitan kualitas pekerjaan yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. Sebanyak 13 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 3 orang pegawai menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju sangat tidak setuju.

Pernyataan keempat berkaitan dengan kuantitas kerja yang saya miliki sangat berpengaruh pada hasil kinerja saya. Sebanyak 15 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju sangat tidak setuju

Pernyataan kelima berkaitan dengan didalam bekerja Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga produktivitas kerja Anda meningkat. Sebanyak 18 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju sangat tidak setuju.

Pembahasan

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya maka perlu mengetahui pengaruh kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya.

Pembuktian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 159.381 nilai F_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2.619. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($159.381 > 2.619$) dapat diartikan secara simultan keempat variabel independen yaitu kualitas kerja (X_1), partisipasi (X_2), kesempatan berkembang (X_3) dan komunikasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya, sehingga hipotesis H_a diterima.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persamaan regresi secara parsial dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , yaitu:

- a. Hipotesis pertama pada variabel kualitas kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.035 dan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2.018. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.035 > 2.018$) maka secara parsial kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya, sehingga hipotesis pertama H_a diterima.
- b. Hipotesis kedua nilai t_{hitung} untuk variabel partisipasi (X_2) menunjukkan angka sebesar 7.083, juga lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2.018. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.083 > 2.018$) dapat diartikan secara parsial partisipasi juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya, sehingga hipotesis kedua H_a diterima.
- c. Hipotesis ketiga pada variabel kesempatan berkembang (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6.934 dan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2.018. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.934 > 2.018$) maka secara parsial kesempatan berkembang juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya, sehingga hipotesis ketiga H_a diterima.
- d. Hipotesis keempat nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi (X_4) menunjukkan angka sebesar 2.971, juga lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2.018. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.971 > 2.018$) dapat diartikan secara parsial komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya, sehingga hipotesis keempat H_a diterima.

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji F dan uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel berikut

Tabel 1.
Ringkasan Pengujian Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F_{hitung}	F_{tabel}	
Pengujian secara simultan	159.381	2.619	Keempat variabel berpengaruh signifikan (hipotesis H_a diterima).
Pengujian secara parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
Kualitas Kerja (X_1)	3.035	2.018	Kualitas kerja berpengaruh signifikan
Partisipasi (X_2)	7.083	2.018	Partisipasi berpengaruh signifikan
Kesempatan Berkembang (X_3)	6.934	2.018	Kesempatan berkembang berpengaruh signifikan
Komunikasi (X_4)	2.971	2.018	Komunikasi berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015.

Berdasarkan Tabel diatas jelaslah bahwa baik secara simultan maupun secara parsial kualitas kerja (X_1), partisipasi (X_2), kesempatan berkembang (X_3) dan komunikasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya.
- b. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel variabel partisipasi (X_2) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya, dengan nilai koefisien sebesar 0.876, dan diikuti oleh variabel kesempatan berkembang (X_3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.615, kemudian diikuti oleh variabel kualitas kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.319, dan selanjutnya diikuti oleh variabel komunikasi (X_4) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.315.

- c. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 159.381 nilai F_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2.619. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($159.381 > 2.619$) dapat diartikan secara simultan keempat variabel independen yaitu kualitas kerja (X_1), partisipasi (X_2), kesempatan berkembang (X_3) dan komunikasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya, sehingga hipotesis H_a diterima.
- d. Hasil pengujian uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya. Dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} diketahui bahwa keempat variabel adalah signifikan, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.035, 7.083, 6.934$ dan $2.971 > 2.018$), sehingga pernyataan hipotesis H_a dapat diterima.
- e. Hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0.944, artinya sebesar 94.4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu produktivitas dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam kualitas kerja (X_1), partisipasi (X_2), kesempatan berkembang (X_3) dan komunikasi (X_4). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 5.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, K. (2009). Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri. Manajemen, Cetakan Kedua. LPPM: Jakarta
- Cascio, W. F. (2006). Managing Human Resources: Productivity, Quality of WorkLife, profits. McGraw-Hill.
- Effendy, O. U. (2010). Dinamika Komunikasi. Penerbit Remadja Karya CV: Bandung.
- Bz, F. S., & Muslim, A. D. (2006). Pengaruh Orientasi Profesional Terhadap Konflik Peran: Interaksi Antara Partisipasi Anggaran dan Penggunaan Anggaran Sebagai Alat Ukur Kinerja dengan Orientasi Manajerial (Suatu Penelitian Empiris Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). *Simposium Nasional Akuntansi IX*, Padang.
- Handoko, H. (2009). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Moekijat. (2006). Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Mandar Maju: Bandung.
- Robbins, SP. & Timothy A.J. (2009). Perilaku Organisasi. Salemba Empat: Jakarta.
- Siagian. (2008). Kiat Meningkatkan Produktivitas. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Suliyanto. (2006). Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Swastha, B., & Irawan. (2008). Manajemen Pemasaran Moderen. FE UI: Jakarta.
- Tamzil, M. H. (2014). Stres panas pada unggas: metabolisme, akibat dan upaya penanggulangannya. *Wartazoa*, Lombok: 24 (2): 57-66.
- Tilaar. (2009). Kekuasaan dan Pendidikan: Kajian Manajemen Pendidikan Nasional dalam Pusaran Kekuasaan, Rinika Cipta, Jakarta.