

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI UPTD SAMSAT MANADO**

*THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, WORK ENVIRONMENT  
AND EMPLOYEE COMMITMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY  
AT UPTD SAMSAT MANADO*

Oleh:

**Riel G. P. Lala<sup>1</sup>**  
**Lucky O.H Dotulong<sup>2</sup>**  
**Jane Grace Poluan<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[lalarielgrgorius@gmail.com](mailto:lalarielgrgorius@gmail.com)  
[luckydotulong@unsrat.ac.id.com](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id.com)  
[janeopoluan@unsrat.ac.id.com](mailto:janeopoluan@unsrat.ac.id.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen pegawai terhadap produktivitas pegawai di Unit Pengelolaan Pendapatan Daerah (UPTD) Samsat Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh yaitu sebanyak 74 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen pegawai berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, komitmen pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas pegawai di UPTD. Samsat Manado.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Pegawai

**Abstract:** The purpose of this study is to ascertain how employee dedication, work environment, and communication affect productivity in the Samsat Manado Regional Revenue Management Unit (UPTD). An associative quantitative approach and a saturation sample technique—using 74 respondents—were employed in this study's methodology. Validity, reliability, normalcy, and linear multiple regression analysis are examples of data analysis methods. The findings of the study indicate that employee productivity is influenced by communication, the work environment, and employee commitment. At UPTD. Samsat Manado, employee productivity is significantly and favorably impacted by employee commitment.

**Keywords:** Communication, Work Environment, Employee Commitment, Employee Productivity

## PENDAHULUAN

### **Latar Belakang**

Saat ini kita berada di era revolusi industri 4.0. Masa ini ditandai dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, dimana manusia seakan tidak dapat dipisahkan dari teknologi informasi sebagai basis kehidupannya. Pesatnya perkembangan teknologi ini ternyata juga mempengaruhi hampir semua aspek aktivitas manusia, seperti kehidupan kerja, pendidikan, ekonomi, sosial budaya dan lain sebagainya. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perubahan di era Revolusi Industri 4.0 oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sihite (2018) yaitu membangun SDM yang berdaya saing tinggi merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh perusahaan secara terpadu, terencana dan tersistem dengan

mempertimbangkan karakter, harkat, martabat, minat, bakat, dan latar belakang yang berbeda - beda dari SDM tersebut sebagai strategi mewujudkan SDM yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0.

Samsat bertanggung jawab untuk menyediakan layanan administrasi terkait kendaraan bermotor, seperti pembayaran pajak, pengurusan Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK), dan Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB) serta pajak kendaraan bermotor, Samsat juga memiliki peran dalam penegakan hukum berkaitan pajak kendaraan. Samsat melakukan pengecekan serta penindakan pada kendaraan yang tidak membayarkan pajak secara benar ataupun melanggar peraturan lalu lintas berkaitan dengan pajak kendaraan.

Produktivitas pegawai secara langsung memengaruhi kualitas dan kecepatan layanan yang diberikan kepada masyarakat. Peningkatan produktivitas diperlukan untuk memastikan bahwa layanan publik dapat diberikan dengan cepat, akurat, dan efisien. Dalam era digital dan globalisasi, masyarakat semakin menuntut layanan publik yang lebih cepat dan lebih efisien. Pegawai dituntut untuk bisa bekerja secara efektif dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang tersedia, sehingga proses administrasi menjadi lebih mudah dan cepat.

Komunikasi yang efektif sangat penting untuk pengelolaan transformasi organisasi. Misunderstandings atau kesalahpahaman merupakan tantangan utama yang sering terjadi di UPTD Samsat Manado. Kendala ini timbul akibat ketidakjelasan dalam komunikasi, perbedaan pengalaman, serta komunikasi non-verbal yang sering kali disalahartikan. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu meminimalkan ketidakpastian dan kekhawatiran pegawai ketika berhadapan langsung dengan masyarakat, seperti pelayanan pembayaran pajak dan proses organisasi. Hal ini memungkinkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lebih cepat dan efektif serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan pembayaran pajak bagi masyarakat. Muhamad, dkk (2022) mengemukakan bahwa, Komunikasi merupakan proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan disiplin juga berperan penting pada produktivitas kerja karyawan karena dengan bekerja dengan disiplin maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penting bagi para pimpinan untuk fokus pada penciptaan lingkungan kerja mereka. Para pegawai yang melakukan pelayanan terkena dampak langsung dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugas rutinnya. Pegawai lebih percaya diri dan mampu berkinerja maksimal dalam lingkungan kerja yang nyaman. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan memanfaatkan seluruh jam kerjanya ketika ia merasa nyaman di tempat kerjanya. Sumajow, dkk (2018) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan seorang pekerja terhadap instansi dikenal sebagai komitmen pegawai. Mereka yang berdedikasi pada pekerjaannya biasanya menunjukkan ketahanan lebih dalam menghadapi tantangan. Dalam menghadapi kesulitan dan tekanan, mereka lebih tangguh dan mampu tetap fokus pada tujuan mereka. Pekerja dengan rasa komitmen yang kuat biasanya memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah. Wua, dkk (2022) mengemukakan bahwa, Komitmen kerja adalah keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan ataupun organisasi serta tujuan organisasi.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Pegawai di kantor UPTD SAMSAT Manado
2. Untuk menganalisis Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Pegawai di kantor UPTD SAMSAT Manado
3. Untuk menganalisis Komitmen Pegawai terhadap Produktivitas Pegawai di kantor UPTD SAMSAT Manado
4. Komunikasi, Lingkungan kerja, Komitmen Pegawai terhadap Produktivitas Pegawai di kantor UPTD SAMSAT Manado

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, dan mengurus hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta kekhawatiran terhadap keadilan karyawan (Dessler, 2013:4).

**Komunikasi**

Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal (Usman, 2011:420). Sedangkan Sutrisno (2017:17) mengemukakan bahwa Komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial, komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum memfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku meliputi empati, pesan yang dapat didengar, kejelasan pesan, kerendahan hari dalam berkomunikasi.

**Lingkungan kerja**

Manajemen yang baik memikirkan lingkungan organisasi yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Dan juga fasilitas di dalam pekerjaan harus terjamin dengan baik (Nitisemito, 2007:65). Sedangkan menurut Sutrisno (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan/pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Indikator-indikator lingkungan kerja meliputi penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, serta hubungan kerja.

**Komitmen Pegawai**

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009:56). Adapun tiga aspek yang mencerminkan komitmen kerja yaitu Komitmen Afektif (affective commitment), Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) dan Komitmen normatif (normative commitment) (Kusumaputri, 2015).

**Produktivitas Kerja Pegawai**

Tohardi (2017:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan Sinungan (2018:344) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

**Penelitian Terdahulu**

Lombogia, dkk (2022) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara’ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

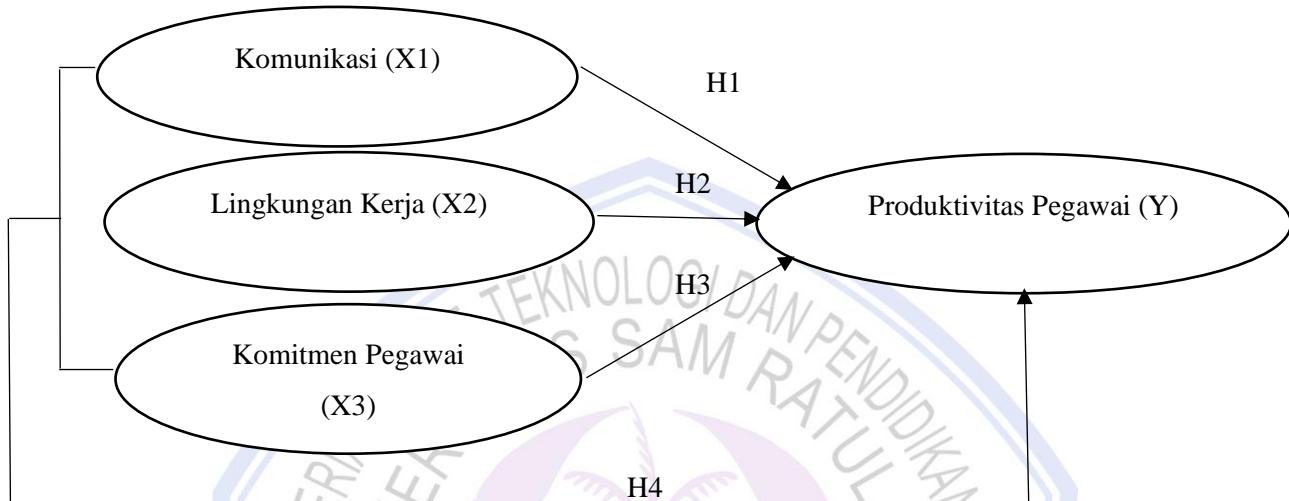
Sualang, dkk (2021) ‘Pengaruh Komunikasi, Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bitung’ Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.

Rantung, dkk (2023) ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara’ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya orgnisasi, komunikasi dan

keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Hipotesis

- H1: Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai
- H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas pegawai
- H3: Diduga komitmen pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai
- H4: Diduga komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Pegawai berpengaruh secara positif terhadap produktivitas pegawai.



**Gambar 1. Model Penelitian**  
Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

## METODE PENELITIAN

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Keputusan

Sampel penelitian ini diambil dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) yang berjumlah 74 pegawai di kantor Samsat Mando. Seluruh pegawai dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

### Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan dan data kualitatif diperoleh dari literatur atau sumber buku. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari mereka yang telah menyediakan seperti: Sejarah Dinas, Teori dan hasil penelitian sebelumnya.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Wawancara

Moleong dalam kusuma (2023) Wawancara adalah percakapan terencana antara pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan orang yang diwawancarai yang menjawab. Penting untuk mengumpulkan informasi yang lebih mendalam mengenai subjek atau objek yang diselidiki dengan bantuan teknik wawancara..

#### 2. Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2020) adalah suatu teknik pengumpulan data yang pesertanya diberikan daftar pertanyaan atau keterangan tertulis. Tujuan survei adalah mengumpulkan data fundamental responden, khususnya ASN dan THL Samsat Manado

## **Metode Analisis**

Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dilengkapi pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan uji f.

### **Uji Validitas**

Ghozali (2021) menyatakan bahwa ini digunakan untuk memancarkan validitas atau legitimasi penelitian. Jika pertanyaan dan survei dapat mengungkapkan apa yang diukur oleh survei, survei itu sah. Pernyataan-pernyataan yang disusun untuk pengumpulan data dianggap valid atau valid dengan menggunakan rumus koefisien product moment Pearson dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

### **Uji Reliabilitas**

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah survei konsisten ketika pengukuran dilakukan beberapa kali, jika survei digunakan beberapa kali dan hasilnya sama, berarti kuesioner tersebut reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas menggunakan analisis grafis dan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas berada dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2021). Ketika tes Kolmogorov ditentukan dalam asymp. Sig > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas menentukan apakah model regresi yang digunakan memiliki korelasi antara variabel independen (independen). Menurut Ghozali (2021), model regresi yang baik tidak harus memiliki korelasi antara variabel independen.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2021), uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini juga dapat memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Analisis Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Pegawai

a = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi X1, X2

X1 = Komunikasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Komitmen Pegawai

E = error

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji t (Secara Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada  $\alpha = 0,05$  (5%)

#### **Uji f (Secara Simultan)**

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f table pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha=0.05$ ).

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Ghozali (2021) mengemukakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

VARIABEL	PERNYATAAN	KORELASI	SIGNIFIKANSI	KETERANGAN
KOMUNIKASI	X1.1	0,546	0,000	SIGNIFIKAN
	X1.2	0,677	0,000	SIGNIFIKAN
	X1.3	0,459	0,000	SIGNIFIKAN
	X1.4	0,464	0,000	SIGNIFIKAN
	X1.5	0,423	0,000	SIGNIFIKAN
	X1.6	0,315	0,006	SIGNIFIKAN
	X1.7	0,438	0,000	SIGNIFIKAN
	X1.8	0,634	0,000	SIGNIFIKAN
	X1.9	0,552	0,000	SIGNIFIKAN
	X1.10	0,725	0,000	SIGNIFIKAN
LINGKUNGAN KERJA	X2.1	0,586	0,000	SIGNIFIKAN
	X2.2	0,496	0,000	SIGNIFIKAN
	X2.3	0,550	0,000	SIGNIFIKAN
	X2.4	0,569	0,000	SIGNIFIKAN
	X2.5	0,591	0,000	SIGNIFIKAN
	X2.6	0,554	0,000	SIGNIFIKAN
	X2.7	0,514	0,000	SIGNIFIKAN
	X2.8	0,517	0,000	SIGNIFIKAN
KOMITMEN PEGAWAI	X3.1	0,546	0,000	SIGNIFIKAN
	X3.2	0,650	0,000	SIGNIFIKAN
	X3.3	0,572	0,000	SIGNIFIKAN
	X3.4	0,579	0,000	SIGNIFIKAN
	X3.5	0,697	0,000	SIGNIFIKAN
	X3.6	0,651	0,000	SIGNIFIKAN
PRODUKTIVITAS	Y1.1	0,356	0,002	SIGNIFIKAN
	Y1.2	0,357	0,002	SIGNIFIKAN
	Y1.3	0,331	0,004	SIGNIFIKAN
	Y1.4	0,612	0,000	SIGNIFIKAN
	Y1.5	0,608	0,000	SIGNIFIKAN
	Y1.6	0,530	0,000	SIGNIFIKAN
	Y1.7	0,504	0,000	SIGNIFIKAN
	Y1.8	0,433	0,000	SIGNIFIKAN
	Y1.9	0,552	0,000	SIGNIFIKAN
	Y1.10	0,603	0,000	SIGNIFIKAN

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)*

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa nilai hitung lebih besar dari nilai tabel yaitu 0.2609 dan nilai signifikan di bawah 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa item – item pernyataan adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

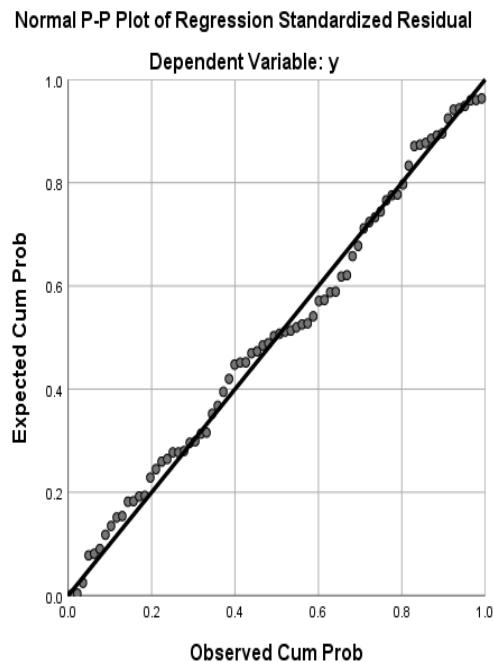
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,671	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,638	Reliabel
Komitmen Pegawai	0,602	Reliabel
Produktivitas	0,642	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel independen terdiri dari Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Pegawai dan variabel dependen Produktivitas yang masing-masing memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan pernyataan tersebut reliabel atau berdampak signifikan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa posisi titik-titik yang ditempatkan secara acak di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

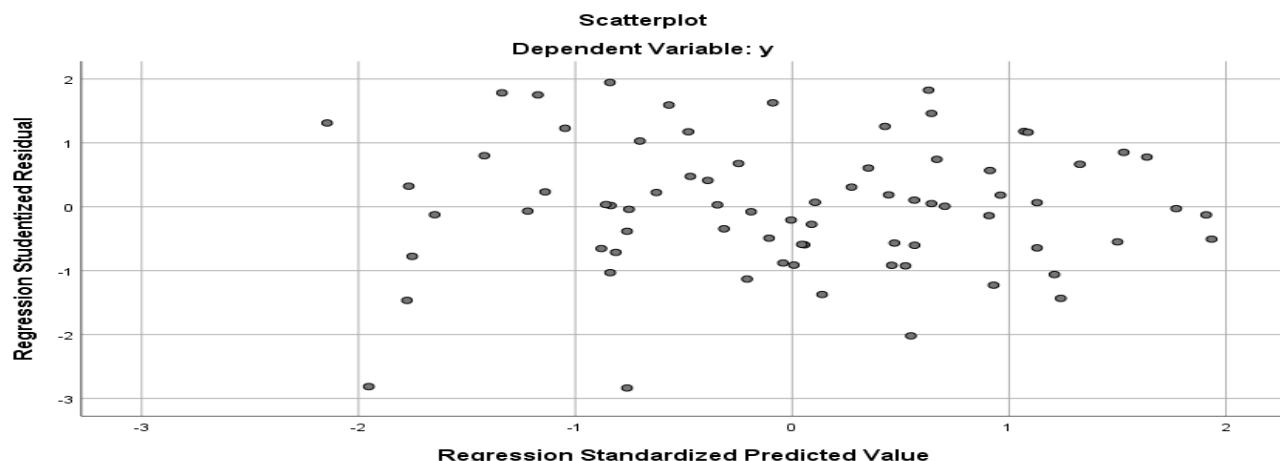
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	19.871	4.044		4.914	.000		
	x1	.210	.099	.284	2.123	.037	.539	1.857
	x2	.153	.076	.201	2.014	.048	.963	1.039
	x3	.386	.170	.303	2.272	.026	.540	1.853

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan pada tabel 3 terlihat bahwa variabel independen yang terdiri dari LOC dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: Output SPSS 26

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 scatterplot terlihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini, karena scatterplot tersebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Tabel 4. Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant) 19.871	4.044		4.914	.000		
	x1 .210	.099	.284	2.123	.037	.539	1.857
	x2 .153	.076	.201	2.014	.048	.963	1.039
	x3 .386	.170	.303	2.272	.026	.540	1.853

a. Dependent Variable: y

Sumber: Olahan SPSS 26 (2024)

Hasil Regresi Linear Berganda ini dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 19,871 + 0,210 X_1 + 0,153 X_2 + 0,386 X_3$$

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 19,871 artinya jika Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Pegawai memiliki nilai yang tidak berubah, maka Kepuasan Kerja pegawai sebesar 19,871 satuan.
- Nilai koefesien regresi Komunikasi adalah sebesar 0,210 artinya apabila kenaikan Komunikasi sebesar 1%, maka Produktivitas Pegawai naik sebesar 0,210 satuan. Dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh secara positif bagi Produktivitas Pegawai.
- Nilai koefesien regresi Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,153 artinya apabila kenaikan Komunikasi sebesar 1%, maka Produktivitas Pegawai naik sebesar 0,153 satuan. Dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif bagi Produktivitas Pegawai.
- Nilai koefesien regresi Komitmen Pegawai adalah sebesar 0,386 artinya apabila kenaikan Komunikasi sebesar 1%, maka Produktivitas Pegawai naik sebesar 0,386 satuan. Dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komitmen Pegawai berpengaruh secara positif bagi Produktivitas Pegawai.

**Uji F (Simultan)****Tabel 6. Hasil Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.004	3	94.335	11.330	.000 <sup>b</sup>
	Residual	582.834	70	8.326		
	Total	865.838	73			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

*Sumber: Output SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil nilai Sig 0.000 < 0.05, jadi H0 ditolak dan H4 diterima, dapat disimpulkan Komunikasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Komitmen Pegawai (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pegawai di Kantor Samsat Kota Manado.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)****Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R2)****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 <sup>a</sup>	.327	.298	2.88552

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

*Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)*

Sumber : Olahan Data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang terdapat pada nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,298. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas alam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 29,8%, sedangkan sisanya sebesar 70,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

**Pembahasan****Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja peagawai. Hal ini menunjukan bahwa tingkat persetujuan yang tinggi dari mereka yang disurvei dengan pernyataan Komunikasi. Dalam penelitian ini menunjukan indikator rasa hormat, empati, pesan atau informasi dapat didengar kejelasan, kerendahan hati menjadi hal yang pokok dalam berkomunikasi.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Muhamad, dkk (2022) yang menemukan Komunikasi Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang berjudul ‘Penempatan, Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado’.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai yang signifikan. Hal ini menunjukan bahwa tingkat persetujuan yang tinggi dari mereka yang disurvei dengan pernyataan Lingkungan Kerja. Dalam penelitian ini menunjukan indikator udara, warna, pencahayaan, suara menjadi faktor yang utama dalam Lingkunagn Kerja.

Hasil Penelitian didukung oleh penelitian Sumajow, dkk (2018) yang menemukan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Yang berjudul ‘Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara’.

## Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Pegawai memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat persetujuan yang tinggi dari mereka yang disurvei dengan pernyataan Lingkungan Kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif mernjadi faktor yang pokok dalam Komitmen Pegawai.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Wua, dkk (2022) Yang menemukan Komitmen Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang berjudul ‘Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Sumber Energi Jaya’.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian pada bab sebelumnya dan pembahasan serta teori pendukung tentang pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komimtmen Pegawai Terhadap Produktivitas Pegawai di UPTD Samsat Manado, pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Komunikasi pegawai pada UPTD Samsat Kota Manado memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat Komunikasi yang tinggi akan meningkatkan Produktivitas pegawai.
2. Lingkungan Kerja pegawai pada UPTD Samsat Kota Manado memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang memadai akan meningkatkan Produktivitas pegawai.
3. Komitmen Pegawai pada UPTD Samsat Kota Manado memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat Komitmen yang tinggi akan meningkatkan Produktivitas pegawai.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti akan memberikan beberapa saran sebagai berikut: Saran untuk Objek Penelitian:

1. Meningkatkan kejelasan informasi agar tepat sasaran dan kesadaran diri untuk menerima saran dan kritik dalam meningkatkan produktivitas pegawai
2. Memperbaiki sirkulasi udara serta pencahayaan di lingkungan kerja untuk meningkatkan konsentrasi bekerja.
3. Meningkatkan Komitmen berdedikasi dalam pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas pegawai.
4. Mengadakan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan kualitas bekerja, memberikan penghargaan terhadap pegawai dalam meningkatkan semangat kerja.

### Saran Untuk Peneliti Selanjutnya:

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas tujuan penelitian dan mempertimbangkan faktor-faktor lain selain Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Pegawai untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi Peoduktivitas Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited, Inggris.

Elisa Nurisa Sumajow, Bernhard . Tewal, Genita G. Lumintang (2018). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3513 – 3522.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/21624>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat* (edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kusuma, R. (2023). *Peran Bhabinkamtibmas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Mencegah Kebocoran Data Pribadi* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).  
<http://repository.unsoed.ac.id/id/eprint/21362>

Krisnaldi R. Wua, Olivia S. Nelwan, Rudie Y. Lumantow (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Sumber Energi Jaya. Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal.29 – 38  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/37530>

Kusumaputri., dan Setyanti, E. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.

Lombogia, A., Dotulong, L. O. H., Lumantow R. Y. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pt.uphus khamang Indonesia Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol. 10 No. 1, Januari 2022, Hal. 1661-1670.

Muhammad, A. M., Trang, I., Saerang, R. T. (2022). *Penempatan, Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado*. Jurnal Emba Vol. 10 No1. Januari 2022, Hal.735-744

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38321>

Nitisemito, A.S. (2007). *Manajemen Personalia dan Operasi Manajemen SDM* . Gholia Indonesia Jakarta

Rantung, G. M., Dotulong L. O. H., Saerang, R. T. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal EMBA Vol.11 No.4 Oktober 2023, Hal. 867-880

Sihite, M. (2018). *Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual*. Jurnal Ilmiah Methonomi, 4(2), 145-159.  
<https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/83/90>

Sinungan, M. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sualang, L. A., Trang, I., Taroreh, R. N. (2021). *Pengaruh komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota bitung*. Jurnal EMBA Vol.9 No.1 Januari 202, Hal. 1321-1331.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.  
<https://cvalfabetacom/product/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-mpkk/>

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta. Kencana

Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Usman H. (2011). *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.