

PENGARUH KETERAMPILAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN INDRAMAYU

Kristiana Yusuf¹, Fitria Damayanti², Surianti³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Wiralodra Indramayu

¹yusufkristiana4@gmail.com, ²fitriadamayantife@unwir.ac.id, ³suriantife@unwir.ac.id

ABSTRACT - Based on the results it has found that the correlation coefficient X1 to Y is included in the Strong category. Based on the analysis of the coefficient of determination X1 on Y, it has found that the contribution made by Job Skills to Work Productivity included in the category less high.

Based on the results of the correlation analysis of X2 to Y, it has found that the correlation coefficient of X2 to Y is included in the Very Low category. Based on the results of the analysis of the coefficient of determination X2 on Y, it has found that the contribution made by the Work Environment to Work Productivity belongs to the high category.

Based on the results of the correlation analysis of X1 and X2 to Y, it has found that the correlation coefficient of X1 and X2 to Y is included in the Strong category. Based on the results of the analysis of the coefficient of determination X1 and X2 on Y, it has found that the contribution made by the Skills and Work Environment to Work Productivity belongs to the very high category.

Keywords: Skills, Work Environment, Work Productivity.

ABSTRAK - Penelitian ini Diperoleh hasil bahwa koefisien korelasi X1 terhadap Y termasuk kedalam kategori Sangat Kuat. Berdasarkan analisis KD X1 terhadap Y diperoleh bahwa kontribusi yang diberikan oleh X1 terhadap Y termasuk kedalam kategori Kurang Tinggi.

Berdasarkan hasil analisis korelasi X2 terhadap Y diperoleh hasil bahwa koefisien korelasi X2 terhadap Y termasuk kedalam kategori Sangat Kuat. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi X2 terhadap Y diperoleh bahwa kontribusi yang diberikan oleh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja termasuk kedalam kategori Tinggi.

Berdasarkan hasil analisis korelasi X1 dan X2 terhadap Y diperoleh hasil bahwa koefisien korelasi X1 dan X2 terhadap Y termasuk kedalam kategori Sangat Kuat. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi X1 dan X2 terhadap Y diperoleh bahwa kontribusi yang diberikan oleh Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja termasuk kedalam kategori Sangat Tinggi.

Kata Kunci: Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Diskominfo yang berada di Indramayu Jawa Barat masih kekurangan Infrastruktur, sarana dan prasarana dan juga SDM yang kurang kompeten serta lingkungan kerja para pegawai yang kurang nyaman dapat mempengaruhi tingkat pekerjaan

para pegawai itu sendiri. Produktivitas tercipta apabila sarana dan pra sarana memadai, infrastruktur yang mendukung, para pegawai yang kompeten dalam bidangnya/terampil, serta lingkungan yang nyaman. Permasalahan teratasi apabila Pemerintah Daerah sudah mulai memperhatikan kesejahteraan di Dinas ini, jika semua sudah terealisasi pasti produktivitas para pegawai pada Diskominfo Kabupaten Indramayu akan meningkat Walaupun bukan hanya itu saja, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja juga merupakan hal yang harus diperhatikan dalam melakukan penelitian. Dalam Melakukan penelitian, peneliti hanya membahas Produktivitas Kerja sebagai variable terikat dan dua variabel bebas yaitu Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja. Yang akan dibahas ada tiga point yaitu apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, apakah lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Maksud dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh data dan Informasi pada Diskominfo Kabupaten Indramayu dan tujuannya agar mengetahui Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja mengetahui pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan dan

Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan atau bahan pertimbangan di dalam menentukan kebijakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu. Tersebut di waktu yang akan datang, dalam hal Keterampilan dan Lingkungan Serta Produktivitas Kerja, sehingga memberikan pengaruh positif dan diharapkan berguna sebagai bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, dan juga sebagai bahan Informasi serta acuan untuk penelitian selanjutnya

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas yang tinggi akan memberikan keuntungan tersendiri bagi pegawai seperti naiknya gaji, kesempatan untuk mempertinggi jabatan, serta membuat pegawai menjadi semakin berpengalaman dalam bidangnya.

Hasibuan dalam busro (2018:340) produktivitas merupakan hasil dari perbandingan input dan output. Apabila produktivitas meningkat maka akan meningkat pula efisiensi waktu, sistem kerja, teknik produksi dan peningkatan keterampilan tenaga kerja. Peneliti merangkum bahwa Produktivitas Kerja adalah hasil nyata yang dihasilkan dengan memanfaatkan input se efisien mungkin guna mencapai output yang diinginkan. Berdasarkan faktor produksi dengan kualitas dan kuantitas yang baik.. Indikator Produktivitas Kerja Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat

tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain/pimpinan. Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional.

Pegawai yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius. Mental dan Etika Kerja. Karena pegawai bersikap mental dan bekerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh – sungguh pada tugas yang diberikan. Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja. dan Kesehatan. Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja. Pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak. Tingkat penghasilan cukup dominan. Sosial. Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambahkan pendapatan pegawai beserta keluarga. dan Iklim Kerja. Lingkungan kerja/iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja. Industrial Pancasila. Hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan. Makin profesional dan terampil pegawai, makin cepat proses kerja. Produksi. Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna. Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah atau tidaknya/tenang atau tidaknya pegawai bekerja. Kepemimpinan yang kurang terpuji menyebabkan merosotnya semangat kerja pegawai.

Pegawai perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan pegawai.. Manfaat

Penilaian Produktivitas Kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan. Untuk perencanaan dan pengembangan karier. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.. Keterampilan Kerja Seorang pegawai dalam menduduki jabatannya dan melakukan pekerjaannya mempunyai kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, dan keterampilan secara konseptual dengan indikatornya keterampilan teknis untuk kesesuaian penempatan, keterampilan hubungan kemanusiaan, keterampilan konseptual, dan keterampilan yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas. Dengan kata lain makin terampil seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya, makin cepat mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional.

Seorang pegawai tentunya harus memiliki keterampilan kerja karena untuk menyelenggarakan setiap program yang direncanakan dibutuhkan pegawai yang memiliki keahlian, kemampuan dan kreatifitas, serta ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta

dapat bekerja sama untuk menyusun rencana kegiatan agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai..

Pengertian Keterampilan Kerja
Menurut Dunnets, dalam jurnal I.Tolo, J.L Sepang, L.O.H Dotulong menyatakan bahwa : «Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis». Kalimat diatas memiliki makna : bahwa keterampilan seseorang tercermin saat melaksanakan suatu kegiatan atau mengoperasikan, berkomunikasi dan mengimplementasikan strategi bisnis.

Menurut Wahyudi , dalam jurnal I.Tolo, J.L Sepang, L.O.H Dotulong menyatakan bahwa : «Mengartikan keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh oleh praktek». Kalimat diatas memiliki makna : bahwa keterampilan pekerjaan merupakan keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Irianto , dalam jurnal I.Tolo, J.L Sepang, L.O.H Dotulong menyatakan bahwa : «Menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat tangible. Selain physical, makna skill juga mengacu pada persoalan mental, manual, motoric, perceptual dan bahkan social abilities seseorang.

Kalimat diatas memiliki makna: Keterampilan tidak hanya soal keahlian tapi juga mengacu pada mental dan social abilities.. Sintesis

Keterampilan Kerja, Berdasarkan beberapa definisi pendapat diatas. Peneliti merangkum bahwa Keterampilan Kerja adalah keterampilan seseorang tercermin dari seberapa baik dia mengerjakan suatu pekerjaan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan tapi tidak hanya soal keahlian melainkan juga mengacu pada mental dan social abilities.. Indikator Keterampilan Kerja akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja. Pengalaman dijadikan sebagai acuan untuk kebaikan dan sebagai sumber pengetahuan. Ranupantoyo dan Saud mengemukakan bahwa seseorang akan semakin baik dalam keterampilan kerjanya dan memiliki pengalaman yang tinggi jika terus menekuni pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Widyatun ada beberapa faktor yang berpengaruh pada keterampilan secara langsung yaitu Literacy Skill : basic yang harus dimiliki oleh seseorang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan. Skill: Keahlian yang didapat dengan belajar, seperti mengoperasikan computer dan alat digital lainnya. Dan dalam berkomunikasi satu sama lain dalam suatu organisasi atau sebuah tim. Solving: Keahlian seseorang dalam menguraikan permasalahan dengan pola pikirnya atau instingnya.

Lingkungan Kerja Setiap Perusahaan/instansi pemerintahan berbeda – beda, ada yang tergolong nyaman karena fasilitas yang memadai, ada yang tergolong tidak nyaman karena fasilitas yang kurang memadai. Contoh kecil nya adalah ada ruangan ber AC dan ada yang tidak,

ada yang ruangnya terdapat banyak jendela agar perputaran udara dapat berjalan baik dan ada yang tidak hal – hal ini yang dapat menunjang pegawai bekerja diantara banyak contoh lain yang ada, pada saat observasi lapangan.

Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Danang (2015:38). Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kalimat diatas memiliki arti, Lingkungan Kerja adalah kondisi dari tempat kerja yang akan membuat pegawai nyaman pada pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki dua jenis fisik dan non fisik, fisik berhubungan dengan sarana dan prasarana sedangkan non fisik dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan. Indikator Lingkungan Kerja kerja fisik lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif, metode deskriptif suatu metode penelitian yang memberikan gambaran dan mengungkapkan suatu masalah yang terjadi pada saat penelitian berlangsung, sedangkan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sampel yang akan diuji. Populasi dan Sampel. Dalam penelitian ini, populasi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu berjumlah 51 orang pegawai. Perhitungan Reliabilitas Produktivitas Kerja Dari Perhitungan Reliabilitas Angket Produktivitas Kerja diperoleh $r = 0,857$

dengan taraf kesalahan 5% didapat $r_{\text{tabel}} = 0,632$ sehingga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ Maka dapat disimpulkan bahwa Angket Kinerja Reliabel..Operasionalisasi Variabel Bebas Keterampilan Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari Perhitungan Reliabilitas Angket Keterampilan Kerja diperoleh $r = 0,913$ dengan taraf Signifikan 5% didapat $r_{\text{tabel}} = 0,632$ sehingga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ Maka dapat disimpulkan bahwa Angket Produktivitas Kerja Reliabel.. peneliti menguji validitas Lingkungan Kerja dari 10 Responden adalah valid.Perhitungan Reliabilitas Angket Keterampilan Kerja diperoleh $r = 0,913$ dengan taraf Signifikan 5% didapat $r_{\text{tabel}} = 0,632$ sehingga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ Maka dapat disimpulkan bahwa Angket Lingkungan Kerja reliabel..Rencana Teknik Analisis Data. Analisis Deskriptif : Mean Menurut Sugiyono , menyatakan bahwa : "Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata – rata dari kelompok tersebut. R dengan menjumlahkan data seluruh individu" kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut. Dirumuskan seperti rumus berikut : $Me = \frac{\text{mean}}{N}$ $N = \text{jumlah individu}$. Median Menurut Sugiyono , menyatakan bahwa : "Median adalah salah satu teknik penjelas kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang kecil sampai yang terbesar atau sebaliknya". $Md = \text{median}$ $b = \text{batas bawah}$, dimana median akan terletak $n = \text{banyaknya data/jumlah sampel}$ $f = \text{jumlah semua frekuensi sebelum kelas median}$ $F = \text{frekuensi kelas median}$. Modus

Menurut Sugiyono , menyatakan bahwa : "Modus merupakan teknik penjelasan yang didasarkan nilai yang sedang populer atau nilai yang sering muncul dalam kelompok". $Mo = \frac{b + pb_1}{b}$ $b = \text{batas kelas interval dengan frekuensi terbanyak}$ $b_1 = \text{frekuensi pada kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya}$ $b_2 = \text{frekuensi kelas interval modus dikurangi frekuensi kelas interval berikutnya}$. Standar Deviasi Menurut Sugiyono , menyatakan bahwa : "Salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok adalah dengan varians". Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai – nilai individual terhadap rata – rata kelompok. Akar varians disebut standar deviasi atau simpangan baku. Untuk menemukan standar deviasi dengan Keterangan: $N = \text{jumlah sampel}$. Kategori jumlah skor per indikator dalam variabel – variabel X_1 , X_2 , dan Y ditentukan untuk mengetahui skor keseluruhan masing – masing indikator dan variabel tersebut. $RS = \frac{\text{Rentang Skala}}{n}$ $n = \text{Jumlah Sampel}$ $m = \text{Jumlah Alternatif Jawaban}$ Tiap Item Pertanyaan Untuk menentukan rentang skala kategori jumlah skor variabel X_1 , X_2 , dan Y digunakan pada penentuan kategori jumlah skor per indikator. Tetapi pada kategori jumlah skor variabel X_1 , X_2 , dan Y ini jumlah respondennya dikaitkan dengan pernyataan atau jumlah indikator masing – masing variabel. 1% - 20% = Sangat tidak baik/Sangat Kurang/Sangat Rendah. Uji normalitas digunakan agar data – data penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini penting untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian tersebut normal atau tidak. Bila harga Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama

dengan harga Chi Kuadrat tabel , maka distribusi data dinyatakan normal, dan bila lebih besar dinyatakan tidak normal.. Uji Homogenitas Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas dikenakan pada data hasil post-test dari kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa "Pengujian homogenitas varian yang bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel tersebut mempunyai varian yang homogen atau tidak". Untuk mengukur homogenitas varian dari dua kelompok data, digunakan rumus uji F sebagai berikut:

$F = \frac{F_{hitung}}{F_{tabel}}$ Selanjutnya harga F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan dk pembilang n_1-1 dan dk penyebut n_2-1 pada taraf signifikan 0,05%, dengan ketentuan bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka varian data tersebut adalah homogen.. Analisis Korelasi Tunggal

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa "Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data variabel kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama". Kuat tidaknya hubungan antara X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y , serta X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dinyatakan dengan fungsi linear , diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Nilai korelasi ini paling sedikit - 1 dan paling besar 1. Jadi kalau $r =$ koefisien korelasi, nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut:

X dikatakan mempengaruhi Y , jika berubahnya

nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini bervariasi, tidak semata-mata disebabkan oleh X , karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi. Analisis Korelasi Koefisien Berganda. Menurut Sugiyono, menyatakan bahwa : "Teknik korelasi ini digunakan untuk dua variabel independen dan satu dependen" Rumus korelasi dua variabel independen ditunjukkan dengan Jika sebaran data dalam penelitian ini tidak normal dan rank atau peringkat data tidak ada data yang sama, maka menggunakan rumus Rank Spearman. Koefisien korelasi rank spearman $d_i =$ Selisih peringkat $n =$ Jumlah responden. Hipotesis Statistika, $H_0 : r_1$. $H_a : r_1$. Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.. Analisis Koefisien Determinan. Besar kecilnya sumbangan peningkatan Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat ditentukan dengan koefisien determinan.

Responden rata-rata memiliki golongan III a sampai III d, yaitu mencapai 24 orang. **Jadi rata-rata tanggapan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu terhadap item 3 dan 4 pada indikator peralatan kerja yang memadai adalah $\frac{1}{2} = 228$** Kalimat tersebut mengandung arti tanggapan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu terhadap item 3 dan 4 sebesar 44,7% pada indikator peralatan kerja yang memadai termasuk ke dalam kategori Cukup Tinggi. Median dari Lingkungan Kerja adalah 37,42.1.3. Modus atau nilai yang sering keluar dalam variabel Lingkungan Kerja adalah 37,5.1.4.

Kristiana Yusuf, Fitria Damayanti, Surianti

Standar deviasi Lingkungan Kerja adalah 3,25. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Uji Hipotesis Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Koefisien Determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel responen.

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa, Loyalitas terhadap Kinerja memiliki kontribusi sebesar 69,38%.

KESIMPULAN

Produktivitas Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu, berdasarkan angket dengan 6 indikator yaitu Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi . Yaitu 2622 atau 85,6% termasuk kategori Sangat Tinggi. Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu berdasarkan angket dengan 7 indikator yaitu Kecakapan Dalam Menguasai Pekerjaan, Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan, Ketelitian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan, Kemampuan Dalam Mengendalikan Diri, Kepercayaan Diri Dalam Menyelesaikan Pekerjaan, Komitmen Terhadap Pekerjaan, Kemampuan Dalam Melatih Diri Untuk Lebih Baik. Yaitu 3059 atau 85,6% termasuk ke dalam kategori Sangat Tinggi.

Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu berdasarkan angket dengan 4 indikator yaitu Bangunan Tempat Kerja, Peralatan Kerja Yang Memadai, Fasilitas, Tersedianya Sarana Angkutan. Yaitu 1812 atau 88,8 termasuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,604$ termasuk kategori Kuat. Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,833$ termasuk ke dalam kategori Sangat Kuat. Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,999$ termasuk ke dalam Sangat Kuat.. Saran Kerja dari pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu sudah termasuk kedalam kategori Sangat Tinggi. Tetapi masih perlu untuk dipertahankan agar konsisten agar upaya untuk meningkatkan Produktivitas Kerja dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu stabil dan tidak menurun. Kerja dari pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu sudah termasuk kedalam kategori Sangat Tinggi. Dengan ini maka diharapkan para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu dapat mempertahankannya dan bahkan meningkatkan Keterampilan Kerja dengan mempertahankan factor-faktor yang menunjang dalam peningkatan Keterampilan Kerja Pegawai. Kerja dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori Sangat

Tinggi. Namun masih perlu penambahan beberapa fasilitas maupun sarana dan prasarana yang menunjang untuk kedepan karena Dinas Komunikasi dan Informatika bisa menjadi Dinas yang kompeten dan modern dalam hal digital dimasa yang akan datang. antara Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja termasuk kedalam kategori Kuat. Dengan ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi Keterampilan Kerja guna menghasilkan peningkatan Produktivitas Kerja yang lebih baik. antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja termasuk kedalam kategori Sangat Kuat. Dengan ini Dinas Komunikasi dan Informatika perlu memperhatikan kembali faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja yang dirasa masih kurang agar dapat lebih meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai. antara Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja termasuk kedalam kategori Sangat Kuat. Dengan ini agar dapat memperhatikan kembali permasalahan Keterampilan dan Lingkungan Kerja agar dapat lebih meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Jember. Vol 12. No 2. 2018.
- Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila. *Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Manajemen. Vol 4. 2016.
- Maludin Panjaitan. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Manajemen STIE LMII Medan. Vol 3. No 2. 2017.
- Muhammad Ali Aqsa. *Hubungan Antara Keterampilan Kerja dengan Tingkat Produktivitas Kerja Pada PT. PEC TECH SERVICE INDONESIA Sektor Teso Barat Kabupaten Pelalawan*. Jurnal Eko dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Vol 9. No 3. 2018.
- Martha Laila Alisandra. *Pengaruh Tingkat pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan*. Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri. Vol 1. No 2. 2016.
- Roni Faslah, Meghar Tremtari Savitri. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. KALBELINDO MURNI, Tbk*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. Vol 1. No 2. 2013.
- Sedarmayanti, APU. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2006).
- Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2000).
- Sutrisno, E. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana. 2009.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Wiwin Wiranti. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun*. Jurnal Equilibrium. Vol 4. No 1. 2016.
- Yusni Fauzi. *Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Entrepreneurship*. Jurnal Pendidikan Universitas Garut. Vol 6. 2012..