

JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Volume. 11 , Nomor. 2, Juli - Desember 2021



- 1. PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH**
Agus Ariyanto, Drs. Maimun, NH, Fauzi Maulana
- 2. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO SINERGI NUSANTARA DI KOTA SUBUSSALAM**
Suryani Murad, Ades Miyar Indriani
- 3. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Puskesmas Kabupaten Aceh Besar)**
Amelia Rahmi, Sifa Rahmah
- 4. PENGARUH KEPERCAYAN, HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG PRODUK JCO DONUTS & COFFEE BANDA ACEH**
Tarmizi Gadeng, Tuwisna, Suci Chairani Purnama Sari
- 5. PENGARUH IKLAN DAN DAYA TARIK IKLAN TERHADAP MINAT BELI SEPEDA PADA ERA PANDEMI DI TOKO SERIKAT BANDA ACEH**
Nara Pristiwa
- 6. PENGARUH KEPERCAYAAN, KEMUDAHAN DAN KUALITAS INFORMASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SECARA ONLINE (Studi Pada Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Aceh)**
Zuraidah, Fani Sartika, Parida Ayani
- 7. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT.CAPELLA NUSANTARA SAKTI BANDA ACEH**
Aida Fitri, Nadiya, Hilda Natun
- 8. PENGARUH KESADARAN MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Pada Toko Busana Muslim Venka Gallery Banda Aceh)**
Yusniar, Hafidhah, Nada Fitria
- 9. PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA**
Nasrul Hadi, Mimasri, Lenni Aulia Sari
- 10. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEKOLAH SWASTA BUNGA MATAHARI KOTA BANDA ACEH**
M. Arief Setia Budi, Leina Miska

JIMMA	Volume 11	Nomor 2	93-182	Banda Aceh 2021	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	--------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggung Jawab :

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting :

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

Wakil Ketua Penyunting :

Zuraidah, SE, MM

Penyunting Pelaksana :

1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. Tarmizi Gadeng, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. Sulfitra, S.Si, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. Suryani Murad, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. Dr. Erlinda. (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. Editor : Husnaina Mailisa S, BM, MM.
2. Administrasi & Keuangan : Amyas, SE
3. Distribusi & Pemasaran : Rusnaldi, SE dan M. Iqbal
4. Pengelola IT : Abrar Habibi
5. Desain Cover & Layout : Luthfie

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Manajemen

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh
Telp. Fax. (0651) 21023**

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 11 dan nomor 2 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA volume 10 dan nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Desember 2021

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

Assalammu'alaikum, Wr, Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan edisi volume 11 nomor 2 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.

Banda Aceh, Desember 2021
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL
ABSTRAK/*ABSTRACT*
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN
BAB III : METODE PENELITIAN
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : jurnalfeunmuha@yahoo.com
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI	v

Jurnal

1. PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH <i>Agus Ariyanto, Drs. Maimun, NH, Fauzi Maulana.....</i>	93-98
2. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO SINERGI NUSANTARA DI KOTA SUBUSSALAM <i>Suryani Murad, Ades Miyar Indriani.....</i>	99-104
3. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Puskesmas Kabupaten Aceh Besar) <i>Amelia Rahmi, Sifa Rahmah</i>	105-112
4. PENGARUH KEPERCAYAAN, HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG PRODUK JCO DONUTS & COFFEE BANDA ACEH <i>Tarmizi Gadeng, Tuwisna, Suci Chairani Purnama Sari.....</i>	113-124
5. PENGARUH IKLAN DAN DAYA TARIK IKLAN TERHADAP MINAT BELI SEPEDA PADA ERA PANDEMI DI TOKO SERIKAT BANDA ACEH <i>Nara Pristiwa</i>	125-130
6. PENGARUH KEPERCAYAAN, KEMUDAHAN DAN KUALITAS INFORMASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SECARA ONLINE (Studi Pada Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Aceh) <i>Zuraidah, Fani Sartika, Parida Ayani</i>	131-140
7. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT.CAPELLA NUSANTARA SAKTI BANDA ACEH <i>Aida Fitri, Nadiya, Hilda Natun</i>	141-146
8. PENGARUH KESADARAN MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Pada Toko Busana Muslim Venka Gallery Banda Aceh) <i>Yusniar, Hafidhah, Nada Fitria</i>	147-164
9. PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA <i>Nasrul Hadi, Mimiasri, Lenni Aulia Sari.....</i>	165-170
10. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEKOLAH SWASTA BUNGA MATAHARI KOTA BANDA ACEH <i>M. Arief Setia Budi, Leina Miska.....</i>	171-182

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN SEKOLAH SWASTA BUNGA MATAHARI
KOTA BANDA ACEH**

M. Arief Setia Budi¹, Leina Miska²

¹Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh

²Alumni Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal, kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. Kemudian uji simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, Kerjasama Tim, Produktivitas Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

“Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya”. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Peningkatan produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan suatu strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2015:99). Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (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 kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat mempengaruhi beberapa faktor antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim. Seiring dengan hal itu, menurut Sedarmayanti (2017:25) menyatakan “Lingkungan kerja salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan

karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi". Selain lingkungan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan cara menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015: 16) bahwa: "Tujuan diberikannya motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja". Turunnya produktivitas kerja karyawan juga disebabkan kurangnya komunikasi internal.

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Komunikasi ini terjadi antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya guna meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

Di samping komunikasi internal, kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kerjasama tim merupakan serangkaian nilai, sikap dan perilaku dalam sebuah tim. Untuk mencapai kerjasama tim yang baik perlu ditumbuhkan sikap-sikap yang positif di antara anggota tim antara lain kebiasaan untuk saling mendengarkan sehingga tercipta komunikasi yang baik, memberikan dukungan kepada anggota tim yang membutuhkan, dan apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian yang diperoleh dari setiap anggota tim dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil Sekolah Swasta Bunga Matahari yang ada di Banda Aceh. Sekolah Swasta Bunga Matahari merupakan sekolah swasta yang telah berpengalaman dalam bidang pendidikan, pengetahuan, membangun etika, serta membangun nilai toleransi antar umat

beragama, antar suku dan antar bangsa. Peneliti tertarik untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh.

Sekolah Swasta selalu menginginkan produktivitas dari karyawannya meningkat. Oleh sebab itu, pimpinan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk lebih disiplin serta memberikan lingkungan yang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, organisasi harus melakukan pembagian kerja yang baik kepada seluruh anggotanya, agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Dari penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang produktivitas kerja karyawan yang terdapat di Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. Berikut hasil survei mengenai produktivitas kerja karyawan terhadap 10 karyawan di Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh.

Produktivitas kerja tidak terlepas dari produktivitas kerja. Produktivitas kerja menyebabkan karyawan lebih berfokus konsentrasinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga kurangnya produktivitas kerja menjadikan karyawan kurang maksimal dan akan mencerminkan produktivitas kerja yang kurang maksimal pula.

Yayasan Bungong Matahari Aceh merupakan salah satu Yayasan Sekolah Swasta yang ada di Kota Banda Aceh. Yayasan Bungong Matahari memiliki visi menjadi sekolah untuk mencapai keunggulan dalam pembelajaran yang berkualitas dengan membentuk kualitas dan nilai keseluruhan untuk Anak-anak Aceh. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka sekolah harus memiliki motivasi

kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim. Hal ini nantinya diharapkan dapat berkontribusi terhadap produktivitas kerja sekolah secara maksimal.

Berdasarkan pra survei pada Sekolah Swasta Bunga Matahari yang telah dipaparkan tersebut, beberapa karyawan berpendapat bahwa karyawan belum berusaha semaksimal mungkin untuk mengerjakan pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, hingga ketepatan waktu akan pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari kualitas atas hasil pekerjaan mereka. Namun demikian, pendapat para responden tersebut belum mencerminkan produktivitas kerja yang sudah diraih oleh Sekolah Swasta Bunga Matahari sekarang.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa peneliti ingin meninjau lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu dalam penulisan penelitian ini peneliti memilih **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh”**.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (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 kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2015:99)”.

Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Menurut Sutrisno (2016:104-105) untuk mengukur produktivitas kerja dapat digunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Pengembangan diri
- 4) Mutu
- 5) Efisiensi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Khotimah, dkk 2017).

Sebuah organisasi hubungan interpersonal merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menjaga sebuah kondisi lingkungan kerja atau hubungan yang harmonis. Dalam menjalankan tugas dengan hubungan interpersonal yang baik antara atasan bawahan serta rekan kerja maka dapat

meningkatkan kemudahan dalam menjalankan pekerjaan, ketepatan kerja yang tinggi, menciptakan komunikasi dan suasana yang baik serta kekompakan kerja sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi (Anam dan Rahardja, 2017).

Menurut Alex S. Nitisemito (2006:188) dalam Oswald H.F. Pokattong, Lisbeth Mananeke, dan Sjendri Loindong (2015:662) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja
3. Tersedianya fasilitas

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi membicarakan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik internal maupun eksternal untuk meningkatkan potensi yang ada di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Teori Motivasi Teori “Tiga kebutuhan” dikemukakan oleh David McClellan dalam Suparyadi (2015:424) yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for achievement*)
Dorongan untuk lebih unggul, melakukan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan, berusaha untuk sukses. Sebagian orang memilih dorongan yang kuat sekali untuk berhasil, mereka berusaha untuk prestasi pribadi bukannya untuk memperoleh ganjaran, mereka memiliki hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya.

- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)
Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara seperti yang ia inginkan tanpa dipakasa. Kebutuhan akan kekuasaan adalah hasrat untuk memiliki pengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan power yang tinggi, menikmati untuk dibebani, bergulat untuk mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan pada posisi yang kompetitif dan berorientasi status, cenderung lebih peduli akan prestise dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja yang efektif.
- c. Kebutuhan akan berafiliasi (*Need for affiliation*)
Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain. Individu dengan hati yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal-balik yang tinggi.

Indikator-Indikator Motivasi Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan

Komunikasi Internal

Komunikasi Internal Welch dalam Utamajaya dan Sriathi (2015) menyatakan: “Pada perusahaan umumnya terdapat kerenggangan antara komunikasi internal karyawan dengan pimpinan yang dipengaruhi faktor psikologi, peraturan, dan emosional.

Kerenggangan yang terjadi mempengaruhi persepsi dan situasi kerja karyawan dan berpengaruh pada semangat kerja”. Terdapat beberapa manfaat dari komunikasi internal yang disampaikan oleh para ahli. Adapun manfaat komunikasi internal adalah, komunikasi internal sangat penting, karena komunikasi internal merupakan sebuah forum strategis bagi manajemen

dalam menyampaikan kebijaksanaan organisasi. Apabila komunikasi internal tidak dilaksanakan maka mudah sekali terjadi kesalahpahaman serta terbentuk desas-desus yang tidak benar. Individu akan membuat asumsi sendiri, bahkan mendengar informasi yang tidak benar dari sumber luar.

Dimensi dan indikator Komunikasi Organisasi Pada penelitian ini penulis akan meneliti komunikasi organisasi internal, dengan dimensi yang dikemukakan oleh Pace dan Faules (2015:184-205), sebagai berikut:

1. Komunikasi ke Bawah
2. Komunikasi ke Atas
3. Komunikasi Horizontal

Kerjasama Tim

Definisi Kerjasama menurut Bachtiar (2004:7) dalam Sunaryo et al. (2017) adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Menurut Dewi (2007:152) dalam Panggiki et al. (2017), kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik.

Amirullah (2015:159) menyatakan bahwa tim merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang berbeda dengan bentuk-bentuk kelompok kerja yang lainnya. Tim beranggotakan orang-orang profesional yang dikoordinasikan untuk bekerjasama dalam menangani suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan kata lain tim adalah sekelompok orang dengan berbagai latar belakang keahlian yang menjalin kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Marnung dalam Widyaswari dan Ruhana (2016:31) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam kerjasama tim, yakni :

1. Kerjasama
2. Kepercayaan
3. Kekompakan

Penelitian Sebelumnya

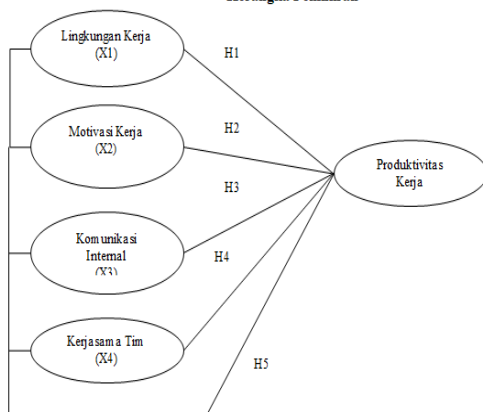
Penelitian Virginia A. J Rampisela dan Genita G Lumintang menulis skripsi berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta*. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sebagai bahan pertimbangan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi upah yang diberikan, dan tetap memperhatikan motivasi kerja serta lingkungan kerja agar hasil produktivitas kerja dari karyawan bisa meningkat.

Penelitian Nia Devita Heprima, I Komang Winatha dan Yon Rizal menulis skripsi berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal, dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan bagian produksi sebesar 76,2%.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori dan penelitian sebelumnya maka hubungan antar variabel penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya

Hipotesis Penelitian

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai sebagai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini diduga:

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh.
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh.
- H₃ : Komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh.
- H₄ : Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh.
- H₅ : Lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisa Data

Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari : x₁ x₂ x₃, x₄ terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan terhadap sekolah. Rumus matematis dari regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = produktivitas kerja
- a = Konstanta
- β = Koefisien Regresi Berganda
- X₁ = Lingkungan kerja
- X₂ = Motivasi kerja
- X₃ = Komunikasi Internal
- X₄ = Kerjasama Tim
- e = Error term

Pengujian Data

1. Pengujian Validitas

Validitas berarti suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrument (Arikunto. 2013:168), suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrument yang telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *construct validitas* didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment (r tabel) apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih

besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. pada dasarnya bukankah alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan data yang cukup dapat dipercaya, namun untuk meningkatkan istilah sering dinyatakan bahwa alat ukurnya reliabel.

Dalam penelitian ini tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik (Malhotra, 2010:235) menyatakan: “Nilai *alpha cronbach* minimum yang diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *cronbach* yang diperoleh berada diatas 0,60.

Pengujian Hipotesis

1. Uji-t (Uji Parsial)

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2011:193-194), uji terhadap nilai statistik t merupakan uji signifikansi parameter individual. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel secara individu. Kriteria Pengujian:

1. Jika t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikan $<$ 0,05 dapat diartikan variabel terkait secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen

2. Jika t hitung $<$ t tabel atau nilai signifikan $>$ 0,05 dapat diartikan variabel terkait secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

2. Uji-F (Uji Serempak)

Uji-F (Uji Serempak) yaitu untuk menguji variabel bebas dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Kriteria Pengujian:

- a. Jika F hitung $>$ F tabel, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%.
- b. Jika F hitung $<$ F tabel, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Produktivitas Kerja (Y)	6	0.861	Handal
2.	Lingkungan Kerja (X_1)	3	0.706	Handal
3.	Motivasi Kerja (X_2)	5	0.608	Handal
4.	Komunikasi Internal (X_3)	3	0.859	Handal
5	Kerjasama Tim (X_4)	3	0.892	Handal

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0.448, variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0.263, variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0.608, variabel Komunikasi Internal 0.859 (X_3), dan variabel Kerjasama Tim (X_4) diperoleh nilai 0.892.

Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari Alpha 0,60 persen.

Hasil Analisis Linear Berganda

Tabel 2
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Produktivitas Kerja

Nama Variabel	Unstandardized Coefficients		t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
	B	Standar Error			
Konstanta (a)	3.400	1.039	3.273	2,021	0,002
Lingkungan Kerja (X ₁)	1.168	0.135	8.639	2,021	0,000
Motivasi kerja (X ₂)	0.318	0.115	2.772	2,021	0,008
Komunikasi Internal (X ₃)	0.470	0.78	6.002	2,021	0,000
Kerjasama Tim (X ₄)	0.805	0.223	3.613	2,021	0,001

Koefisien Korelasi (R) = 0,969 a. Predictors : (konstanta), lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim Promosi dan Kualitas Pelayanan
Koefisien Determinasi (R²) = 0,939
Adjusted (R²) = 0,933
b. Variabel Produktivitas kerja karyawan sekolah swasta bunga matahari kota banda aceh

Sumber : Data diolah (2021)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel 2 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 3.400 + (1,168)X_1 + 0,318X_2 + 0,470X_3 + 0,805X_4$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Koefesien Regresi (β)
 - a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3.400 artinya bila mana lingkungan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), komunikasi internal (X₃) dan kerjasama tim (X₄), dianggap konstan, maka produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh, adalah sebesar 3.400 pada satuan skala likert
 - b. Koefisien regresi lingkungan kerja (X₁) sebesar 1.168, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh sebesar 116,8% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X₂) komunikasi internal (X₃) dan kerjasama tim dianggap konstan
 - c. Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0.318 , artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja sekolah

swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh sebesar 31,8% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X₁), komunikasi internal (X₃) dan kerjasama tim (X₄) dianggap konstan.

- d. Koefisien regresi komunikasi internal (X₃) sebesar 0.470, artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel komunikasi internal secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh sebesar 4,7% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂), dan kerjasama tim (X₄) dianggap konstan.
- e. Koefisien regresi kerjasama tim (X₄) sebesar 0,805, artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel kerjasama tim secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh sebesar 80,5% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) dan komunikasi internal (X₃) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke empat variabel yang diteliti ternyata variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada sekolah swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 116,8%.

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0.969 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 96,9%. artinya faktor lingkungan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), komunikasi internal (X₃) dan kerjasama tim

(X_4) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari di kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0.939 artinya bahwa sebesar 93.9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari di kota Banda Aceh.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), komunikasi internal (X_3) dan kerjasama tim (X_4). Sedangkan selebihnya sebesar 12% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel lain.

1. Hasil Uji t

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2 nilai t_{hitung} (8.639) $> t_{tabel}$ (2,021), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan terhadap produktivitas kerja

sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2)

Pengaruh motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2 nilai t_{hitung} (2.772) $> \text{nilai } t_{tabel}$ (2,021) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh.

3. Pengaruh Komunikasi Internal (X_3)

Pengaruh pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2 t_{hitung} (6.002) $> \text{dari } t_{tabel}$ (2,021) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh. Artinya faktor komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh.

4. Pengaruh Kerjasama Tim (X_4)

Pengaruh pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2 t_{hitung} (3.613) $> \text{dari } t_{tabel}$ (2,021) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh. Artinya faktor kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh.

2. Hasil Uji F (Secara Serentak)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim secara serempak terhadap kinerja produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	28198.328	4	7049.582	7.027	2.606	.000 ^a
	Residual	40130.827	40	1003.272			
	Total	68329.200	44				

Sumber: Data primer (diolah), 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.027 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2.606. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (7.027) lebih besar dari F_{tabel} (2.021). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) dan kerjasama tim berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim baik secara bersama-sama maupun secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sekolah

swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Virginia A.J dan Genita (2020), Nia Devita Heprima (2018) karena variabel independent yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan motivasi kerja yang ada di karyawan sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh sudah sesuai dengan harapan, kemudian karyawan juga sudah memiliki kemampuan yang baik sehingga mereka mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ada. Karyawan sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh juga sudah mempunyai pengalaman yang cukup dalam bekerja sehingga hal ini berdampak baik pada produktivitas kerja sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan terkait rumusan dan tujuan penelitian, yang kemudian di jawab melalui hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh.
3. Komunikasi Internal berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh.

4. Kerjasama Tim berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh.
5. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh.

Saran

Saran penulis mengenai penelitian pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim dengan produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari di Kota Banda Aceh, didasarkan kepada kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja diharapkan kepada pihak manajemen Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh, lebih memonitoring karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Untuk kenyamanan Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh, pihak manajemen disarankan untuk melengkapi fasilitas pendukung lainnya, seperti melengkapi peralatan laboratorium sains agar mudah dalam melakukan praktek sains.
3. Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan yang baik diharapkan kepada pihak manajemennya agar dapat memberikan peningkatan gaji, bonus ataupun reward kepada seluruh karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari.
4. Diharapkan kepada pihak sekolah Bunga Matahari agar dapat menyediakan waktu tertentu untuk berdiskusi kepada karyawannya.

5. Untuk seluruh karyawan/karyawati di Sekolah Swasta Bunga Matahari diharapkan dapat meningkatkan lagi rasa tanggung jawab dan kepercayaan yang telah diberikan oleh pihak manajemen Sekolah Swasta Bunga Matahari.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amirullah, Kepemimpinan & Kerja Sama Tim, (Jakarta: Mitra Wacana Media,2015), hal. 160.
- Heprima Nia Devita. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Odie Konveksi Tahun 2018. *Program Studi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung*.
- Heprima Nia Devita, I Komang Winatha dan Yon Rizal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan. *Pendidikan Ekonomi PIPS SKIP Universitas Lampung*.
- Hidayat Sayrif, A. Rahman Lubis dan M. Shabri Abd. Majid. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam Volume 5 Nomor 1, Maret 2019 ISSN. 2502-6976*.
- Jayati Hesty Dwi. (2019). Pengaruh Tim Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dian Alya Raya Sidoarjo. *Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya*.
- Kaburito Frendio, Rita N Taroreh dan Genita G Lumintang. (2020). Pengaruh *Human Relationship*, Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. *Jurnal EMBA Vol.8 No. 1 Januari 2020, Hal. 2116-2125*.

- Lawasi Eva Silvani dan Boge Triatmanto. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen – Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang Vol. 5 No.1. 2017.*
- Lestari Gita dan Kasmirudin. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (RTv) Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017*
- Rampisela Virginia A. J dan Genita G Lumintang. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 302-311.*
- Lumintang Genita G, Merinda H. Pandowo dan Reitty Samadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang manado. *The Studie of Social Science Volume 1, Issue 2, 2019 pp. 68-80.*
- Mamahit Regina, Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintang. (2016). Pengaruh perencanaan Karir dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Buadaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol. 4 No. 1 Maret 2016, Hal. 1307-1317.*
- Matasik P. Christina, Adolfini dan Genita G Lumintang. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Juni 2017, Hal. 613-623.*
- Mimiasri, Faisal & Idris, S. (2019). *The Influence Of Participative Leadership And Teamwork On Employee Job Satisfaction And Its Impact On Organizational Performance At The University Of Muhammadiyah Aceh, Province Of Aceh, Indonesia. International Journal of Social Science and Economic Research. Vol.4. No.7:5077-5098.*
- Panggiki Agatha Cristine, Bode Lumanauw dan Genita G Lumintang. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang SAM Ratulangi. *Jurnal EMBA Vol. 5 No.2 Sepetember 2017, Hal. 3018-3027.*
- Pesik K. Kamang, Adolfini dan Genita G Lumintang. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2928-2937.*
- Silas Berliando, Adolfini dan Genita Lumintang. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 NO.4 Juli 2019, Hal. 4630-4638.*
- Sumajow Elisa Nurisa, Bernhard Tewal dan 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.*
- Tanod Jessica T.V, Bernhard Tewal dan Genita G. Lumintang. (2019). Pengaruh Penerapan Good Governance, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LSM Manengkel Solidaritas Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4849-4858.*
- Tombokan Josua Ridel, Bernhard Tewal dan Genita G. Lumintang. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.7. NO.4 Oktober 2019, Hal. 5525-5533.*