

Factors Affecting Employee Work Productivity at the Office of Environment and Forestry in Bengkulu Province

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu

Ria Mariani¹⁾; Neri Susanti²⁾; Yanto Effendi²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Accountancy, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ riamariani@gmail.com; ²⁾ nerrysanti@gmail.com; ³⁾ yantoeffendi357@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 May 2021]
Revised [22 May 2021]
Accepted [29 June 2021]

KEYWORDS

Taste, services quality,
price, customers
satisfaction

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Tidak hanya mengandalkan segi kualitas produl yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau instansi juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor Yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu karena populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara sensus.. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara pelatihan, mental dan kemampuan fisik dan atasan dan bawahan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu karena arah regresi memiliki arah positif yaitu $Y = 16,609 + 0,327X1 + 0,333X2 + 0,666X3 + e$. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Mental dan kemampuan fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Atasan dan bawahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin bagus hubungan atasan dan bawahan pegawai maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Pelatihan, mental dan kemampuan fisik dan atasan dan bawahan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan mental dan kemampuan fisik terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama.

ABSTRACT

Consumer satisfaction is a condition where consumer feel satisfy or dissatisfy after his want and hope toward the available menu, price, facility and service are granted. Consumers will satisfy if his want or hope is granted while he will feel dissatisfy if his want and hope is not available. The purpose of this research is to find out the influence of taste, performance quality and price toward customer's satisfaction at Uda Denai restaurant in Bengkulu city. The sample of this research is 140 customers of Uda Denai restaurant in Bengkulu city. Data are collected by using questionnaire and analysis method which used in this research is multiple linear regression, determination test and hypothesis test. The result shows that multiple linear regression shows that there is a positive influence from taste, service quality and price toward customers' satisfaction in Uda Denai restaurant in Bengkulu city. Because the regression shows positive value, $Y = 10,794 + 0,178X1 + 0,397X2 + 0,137X3 + e$. Taste has significance influence toward customers' satisfaction. Because the significance score is 0,015 smaller than 0,05. Price has significance influence toward customers' satisfaction toward customers at Uda Denai restaurant in Bengkulu City, because significance score is 0,000 smaller than 0,05. Price has the significance influence toward customers' satisfaction at Uda Denai restaurant because the significance score is 0,028 smaller than 0,05. Taste, service quality and price influenced together toward customers' satisfaction. It means that earlier hypothesis is proofed (H_a is accepted). It means there's a significance influence between taste, service quality and price toward customers' satisfaction together with determination coefficient from R square (0,454). It means that taste, service quality and price influence the customers' satisfaction with score 45,4% while the other (100-45,4%=54,6%) is influenced by other factors which is not observed by this research.

PENDAHULUAN

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 tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan 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 Sunyoto (2012:41) secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Umar (2005:25) produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Sunyoto Danang (2012:203) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi.

Menurut Andreas A. Danadjaja (2016), produktivitas sebagai tenaga kerja sebenarnya hanya sebagian dari seluruh produktivitas suatu usaha. Namun demikian produktivitas tenaga kerja adalah bagian yang paling menentukan, sekaligus juga yang paling sulit untuk dimengerti, apalagi untuk dikelola. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Tidak hanya mengandalkan segi kualitas produl yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau instansi juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Rendahnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan pendidikan sehingga diasumsikan bahwasemakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat produktovitas yang mungkin dapat dicapainya (Simanjuntak, 2012: 48) padahal banyak yang memepengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan atau pegawai.

Adapun analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja yang dicapai oleh pegawai, seperti kondisi sarana usaha yang baik, ruang yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan dan tidak otoriter tetap demokratis. Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruang yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan dan tidak otoriter tetap demokratis.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hadari Nawawi (2013:42) Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hadari Nawawi adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan. Penggabean (2014 :13) manajemen adalah sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan sumberdaya manusia dan sumberdaya yang lainnya untuk menvapai yang telah ditetapkan secara efisien.

Kerja

Menurut B. Renita (2013) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan 12 kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan. Berdasarkan beberapa pengertian kerja diatas peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengertian kerja. Kerja yaitu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh bayaran atau upah.

Produktivitas Kerja

Akhir-akhir ini produktivitas merupakan masalah yang sedang hangat dibicarakan, karena

produktivitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Muchdarsyah (2015:17) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Regresi Linier Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas. Model regresi linear berganda dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Minat Berwirausaha

a = Konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Mental Kewirausahaan

b = Koefisien regresi

e = Tingkat Error

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan pelanggan jika cita rasa, kualitas pelayanan dan harga mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.609	4.700		3.534	.001
	X1	.327	.093	.409	3.569	.001
	X2	.333	.103	.355	3.236	.003
	X3	.666	.096	.424	6.950	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 16,609 + 0,327X_1 + 0,333X_2 + 0,666X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 16,609 mempunyai arti bahwa apabila variabel pelatihan (X_1), mental dan kemampuan fisik (X_2) dan atasan dan bawahan (X_3) dianggap sama dengan nol, maka variabel Produktivitas kerja (Y) akan tetap sebesar 16,609
2. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_1 (pelatihan) adalah sebesar 0,327 dengan asumsi apabila X_1 (pelatihan) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Produktivitas kerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,327 kali.
3. Pengaruh Mental dan kemampuan fisik (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Mental dan kemampuan fisik) adalah sebesar 0,333 dengan asumsi apabila X_2 (Mental dan kemampuan fisik) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Produktivitas kerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,333 kali.
4. Pengaruh Atasan dan bawahan (X_3) terhadap Produktivitas kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_3 (atasan dan bawahan) adalah sebesar 0,666 dengan asumsi apabila X_3 (atasan dan bawahan) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Produktivitas kerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,666 kali

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.899	1.579

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan pendapat Sarjono (2013:99), untuk pengukuran koefisien determinasi digunakan nilai *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,909. Hal ini berarti bahwa pelatihan, mental dan kemampuan fisik dan atasan dan bawahan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 90,9 % sedangkan sisanya (100-90,9%= 9,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variable X terhadap variable Y secara terpisah atau masing-masing variable X:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja
Berdasarkan Tabel 11 diketahui nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (H_a diterima). Dengan asumsi semakin meningkat pelatihan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
2. Pengaruh Mental dan kemampuan fisik Terhadap Produktivitas kerja
Berdasarkan Tabel 11 diketahui nilai signifikansi variabel mental dan kemampuan fisik sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa mental dan kemampuan fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat terbukti (H_a diterima). Dengan asumsi apabila mental dan kemampuan fisik meningkat maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.
3. Pengaruh Atasan dan bawahan Terhadap Produktivitas kerja
Berdasarkan Tabel 11 diketahui nilai signifikansi variabel atasan dan bawahan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa atasan dan bawahan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dapat terbukti (H_a diterima). Dengan

asumsi jika hubungan atasan dan bawahan semakin baik maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis yang untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719,941	3	239,980	96,256	,000 ^b
	Residual	72,301	29	2,493		
	Total	792,242	32			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, mental dan kemampuan fisik dan atasan dan bawahan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan, mental dan kemampuan fisik dan atasan dan bawahan terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresi untuk pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai sebesar 0,327 atau memiliki arah regresi yang positif, artinya semakin meningkat pelatihan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada pegawai maka tingkat kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Bedjo Siswanto (2016:141) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelesaian

Pengaruh Mental dan Kemampuan Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji regresi sebesar 0,333 dengan arah regresi positif, artinya semakin meningkat mental dan kemampuan fisik pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil uji hipotesis untuk pengaruh mental dan kemampuan fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu memiliki pengaruh yang signifikan, karena nilai signifikan sebesar 0,003 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya peningkatan mental dan kemampuan fisik yang dimiliki oleh pegawai dalam menghadapi semua tugas yang diberikan kepadanya maka tingkat produktivitas pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Gondokusumo (2015:9) mengemukakan bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan

Pengaruh Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji regresi sebesar 0,666 dengan arah regresi positif, artinya semakin baik hubungan atasan dan bawahan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil uji hipotesis untuk pengaruh atasan dan bawahan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu memiliki pengaruh yang signifikan, karena nilai signifikan sebesar

0,040 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan maka akan terjadlin hubungan yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Baron (2015:55) bahwa Hubungan yang berbeda-beda antara atasan dan bawahan ini bisa dikategorikan ke dalam dua titik ekstrem hubungan, iaitu hubungan dengan kualitas tinggi dan hubungan dengan kualitas rendah. Hubungan dengan kualitas tinggi ditandai dengan kedekatan antara atasan dan bawahan, kedekatan antara atasan dan bawahan sehingga hubungan ini bisa dikategorikan sebagai hubungan in-group

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara pelatihan, mental dan kemampuan fisik dan atasan dan bawahan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu karena arah regresi memiliki arah positif yaitu $Y = 16,609 + 0,327X_1 + 0,333X_2 + 0,666X_3 + e$
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat pelatihan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu maka produktivitas kerja juga akan meningkat..
3. Mental dan kemampuan fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat mental dan kemampuan fisik maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu..
4. Atasan dan bawahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin bagus hubungan atasan dan bawahan pegawai maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.
5. Pelatihan, mental dan kemampuan fisik dan atasan dan bawahan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan mental dan kemampuan fisik terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama.
6. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,909. Hal ini berarti bahwa pelatihan, mental dan kemampuan fisik dan atasan dan bawahan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 90,9 % sedangkan sisanya ($100 - 90,9\% = 9,1\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Diharapkan kepada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu untuk memberikan pelatihan kepada pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Disarankan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu untuk menjaga hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan agar dapat terjalin komunikasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Hamzah. 2014. kerja pegawai. Jakarta: Kencana
Bintoro dan Daryanto. 2013. Manajemen Penilaian Kerja Karyawan Jakarta: Erlangga
Edy Sutrisno. 2016. Pengertian pelatihan. Jakarta: Bumi Askara
Edy Sutrisno. 2016. Faktor-faktor produktivitas kerja. Bandung: CV Pustaka Setia
Penggabean. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia: Bogor
Penggabean. 2014. Pengertian Manajemen. Bandung. Salemba Empa
Hadira Nawawi. 2013. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Kencana
Handoko. 2013. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
Hadari Nawawi. 2013. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia: Bogor
Muchdarsyah. 2015. Pengertian Produktivitas Kerja. Jakarta: Erlangga
Riyanto. 2014. Produktivitas Kerja. Jakarta: Kencana
Renita. 2013. Pengertian kerja. Yogyakarta: Graha IILMU

ISSN:

e-ISSN :

Suyoto Danang. 2013. Teori produktivitas Yogyakarta: Graha Ilmu

Sondang P. Siagian. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM. Jakarta: Rajawali Pers