

Pengaruh Komunikasi Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Tomohon

Andrey Gabriel Kumendong¹, Lucky O.H Dotulong², Jessy J. Pondaag³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

Article Info

Article history:

Received March 3, 2024

Revised March 7, 2024

Accepted March 7, 2024

Kata Kunci:

Komunikasi,
Kerjasama Tim,
Kreativitas,
Produktivitas

Keywords:

Communication,
Teamwork,
Creativity,
Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak Komunikasi, Tim Kolaborasi, dan Kreativitas terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Dalam penelitian ini, produktivitas digunakan sebagai variabel tergantung, sedangkan komunikasi, waktu kerjasama, dan kreativitas dianggap sebagai variabel bebas. Seluruh Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Tomohon menjadi populasi penelitian, dengan 54 responden dipilih sebagai sampel. Metode penelitian bersifat kuantitatif, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis dilakukan melalui serangkaian tahapan, termasuk uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda linier. Hasil penelitian, yang dievaluasi dan dibahas dengan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Komunikasi, Tim Kolaborasi, dan Kreativitas secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Tomohon.

ABSTRACT

This research aims to explore the impact of Communication, Team Collaboration, and Creativity on Employee Performance at the Tomohon City Tourism Office. In this research, productivity is used as the dependent variable, while communication, collaboration time, and creativity are considered as independent variables. All employees at the Tomohon City Tourism Office became the research population, with 54 respondents selected as samples. The research method is quantitative, where data is collected through questionnaires distributed to respondents, then analyzed using statistical techniques using SPSS software. The analysis was carried out through a series of stages, including testing the validity and reliability of research instruments, classical assumption testing, and linear multiple regression analysis. The research results, which were evaluated and discussed using SPSS, show that Communication, Team Collaboration, and Creativity significantly influence employee productivity at the Tomohon City Tourism Office..

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



Corresponding Author:

Andrey Gabriel Kumendong

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,
Manado, Indonesia

Email: andreykumendong062@student.unsrat.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu bagi efektivitas dan kemajuan suatu instansi. Untuk mencapai efektivitas dan kemajuan tersebut, instansi membutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas. Sebaliknya, instansi harus dikelola dengan optimal agar produktivitas pegawai dapat meningkat. Produktivitas pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau bawahan, serta kondisi individu tersebut di dalam suatu instansi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai, di antaranya adalah komunikasi organisasi, karena manusia secara alami merupakan makhluk sosial yang memerlukan komunikasi untuk menjalani kehidupan sehari-hari. Kerjasama dalam tim juga memiliki peran penting, karena dalam setiap organisasi, kerjasama diperlukan agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, komunikasi disampaikan sesuai dengan tujuan yang direncanakan oleh organisasi, dan efektivitas komunikasi dapat diukur dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Tim kerja sama memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena salah satu motivasi utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tim kerja sama dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan memupuk semangat kerja, sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Oleh karena itu, perhatian yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terhadap tim kerjasama yang baik, teratur, dan kompak sangatlah penting dalam mencapai hasil yang efektif dan kompetitif.

Faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas pegawai adalah adanya tenaga kerja berkualitas dengan dedikasi kerja tinggi, yang mampu memberikan kontribusi optimal bagi instansi. Untuk mencapai unsur-unsur tersebut, organisasi memerlukan koordinasi yang efektif terhadap sumber daya manusia melalui komunikasi yang efisien. Komunikasi berperan penting dalam mengarahkan para pegawai tentang tugas yang harus dilakukan, seberapa baik mereka melaksanakan tugas tersebut, dan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas yang belum memenuhi standar. Selain komunikasi dan kerja sama tim, aspek lain yang turut mempengaruhi produktivitas pegawai adalah kreativitas yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kreativitas merupakan karakteristik unik yang dimiliki individu, ditandai dengan kemampuan untuk menghasilkan ide baru dari kombinasi karya sebelumnya, menciptakan sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada, dan dilakukan melalui interaksi dengan lingkungan sekitar untuk menyelesaikan masalah dan mencari alternatif solusi dengan pendekatan berpikir yang berbeda. Untuk meningkatkan produktivitas instansi dan mencapai tingkat profitabilitas yang diinginkan, kreativitas para pegawai dalam instansi tersebut menjadi sangat penting.

Dengan adanya kreativitas dalam menciptakan sesuatu, baik itu benda maupun gagasan, yang mampu meningkatkan keindahan dan mempermudah proses kerja, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi suatu instansi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas pegawai yang menggunakan aset-aset dari instansi tersebut, diperlukan upaya kreatif dalam memastikan tercapainya tujuan-tujuan instansi. Hal ini mengindikasikan bahwa kreativitas memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara juga mengambil langkah serius dalam meningkatkan produktivitas para pegawai di berbagai instansi dan lembaga pemerintahan yang ada di daerah tersebut. Mereka juga mencari pekerja atau pegawai yang mampu bersaing secara adil dengan pegawai dari tempat lain. Di era saat ini, pembangunan infrastruktur tidak hanya fokus pada pembangunan

fisik, namun juga harus memperhatikan sumber daya manusia. Pemerintah Kota Tomohon merupakan bagian dari Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, dan memiliki tanggung jawab yang sama dalam mengelola pegawai atau tenaga kerja, baik dari segi karakter maupun cara berkomunikasi. Di Kota Tomohon, sebagian besar tenaga kerja berasal dari masyarakat lokal, namun memiliki latar belakang yang beragam.

Setelah melakukan pengamatan awal, peneliti menemukan beberapa masalah yang terjadi di Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Salah satu masalah yang sangat mencolok adalah produktivitas kerja pegawai yang belum optimal. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif di dalam instansi tersebut. Terlihat bahwa pegawai jarang diajak untuk berdiskusi, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan atau masalah yang dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan suasana kerja yang tidak nyaman. Pegawai sering kali diharuskan melaksanakan tugas tanpa diberikan kesempatan untuk bertanya, sehingga terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan yang menghambat tercapainya sinergi kerja yang optimal. Selain itu, kolaborasi antara pegawai dalam menyelesaikan tugas juga menjadi permasalahan. Mereka lebih memilih untuk bekerja sendiri dibandingkan bekerja secara waktu. Secara kreatifitas, pegawai juga masih kurang. Mereka seringkali kebingungan dalam bertindak karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga mereka cenderung menunggu perintah atau arahan dari pimpinan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis, terungkap bahwa kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Tomohon masih belum mencapai tingkat optimal. Data menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai pada tahun 2022 mengalami musim dingin, dengan rata-rata absensi pegawai mencapai 2,555%. Angka ini menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai masih berada dalam kisaran yang normal, sebagaimana dijelaskan oleh Lestari dkk. (2022), yang menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, sedangkan tingkat antara 3% hingga 10% dianggap tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja relatif baik. Faktor yang mempengaruhi tingkat absensi yang tinggi dapat disebabkan oleh kondisi kesejahteraan pegawai dan lingkungan kerja.

2. METODE

2.1 Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena penelitian ini fokus pada pengumpulan dan analisis data berupa angka-angka. Menurut Sugiyono (tahun), pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada positivisme (data konkret), di mana data penelitian berupa angka-angka yang kemudian akan dianalisis menggunakan metode statistik sebagai alat untuk menguji dan menghitung, yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, dengan tujuan untuk menyimpulkan hasil penelitian.

2.2 Populasi dan Besaran Sampel

Sugiyono [3] menjelaskan bahwa populasi merujuk pada area generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian dalam konteks ini adalah semua Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling jenuh atau sampling saturasi. Sampling

jenuh adalah teknik di mana seluruh populasi dijadikan sampel [4]. Oleh karena itu, karena jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang

2.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang diamati dan dicatat. Dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku, literature, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Dimana dalam penelitian ini tidak menutup kemungkinan akan menggunakan kedua data primer & sekunder.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto [5] teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

2.5 Pengujian Instrumen Penelitian

2.5.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Pengujian validitas menggunakan alat ukur berupa program komputer atau SPSS for windows, dan jika dalam pengukuran terdapat korelasi yang signifikan antara skor target dengan skor total, maka skor yang bersangkutan valid [6]. Pengukuran reliabilitas dilakukan pada satu sampel atau pengukuran hanya sekali, setelah itu hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau diukur rasio responnya. SPSS menawarkan kemampuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) [6].

2.6 Teknik Analisis Data

2.6.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian hipotesis klasik yang terdiri dari pengujian multikolinearitas, heteroskedastisitas. Dan normalitas. Menurut Ghozali [6] Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan tes yang akan menemukan kesamaan gejala multikolinearitas antara persamaan yang dihasilkan. Dalam penelitian ini menggunakan uji dengan melihat grafik plot yaitu jika terdapat pola tertentu pada titik – titiknya maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heterokedastisitas. Selain itu Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dummy atau residual dalam model regresi tersebut berdistribusi normal.

2.6.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat

2.7 Tinjauan Pustaka

2.7.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan [7] manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.7.2 Komunikasi

Gitosudarmo dan Sudita [8], menegaskan bahwa komunikasi ibaratnya darahnya organisasi yang menghubungkan bagian-bagian yang terpisah dalam organisasi. Indikatornya yaitu Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada Sikap, Hubungan yang makin baik, Tindakan.

2.7.3 Kerjasama Tim

Menurut Putri & Sariyathi [9] kerjasama tim adalah cara yang sangat bagus untuk memadukan keterampilan yang berbeda serta untuk memberikan resolusi kreatif yang membangun kolaborasi bertambah kompetitif ketimbang individu. Indikatornya adalah tanggungjawab, saling berkontribusi, pengerahan kemampuan secara maksimal.

2.7.4 Kreativitas

Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan kreativitas diri (aktualisasi diri) dan dianggap sebagai kebutuhan yang paling tinggi bagi manusia" [10]. Menurut Putri [11], indikator dari kreativitas meliputi keahlian, kemampuan berpikir, motivasi, disiplin, dan lancar.

2.7.5 Produktivitas

Menurut Sinungan dalam Busro [12], produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Indikatornya yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri [13].

2.7.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Layla Anggraeni dan Romat Saragih [14], berjudul "Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah," bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kolaborasi tim terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel penelitian terdiri dari 70 karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah, dipilih menggunakan teknik Probability Sampling dengan metode Simple Random Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan pengaruh sebesar 82,62%, sedangkan pengaruh kekerabatan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Stephanie J. Lengkey, Victor P.K. Lengkong, dan Lucky O.H. Dotulong [15], berjudul "Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan," bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompetensi, inovasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dengan melibatkan 141 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi, inovasi, dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara

simultan, variabel ketiga tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.

Penelitian yang dilakukan oleh Kendra S. Mawu, Bernhard Tewal, dan Mac Donald Walangitan [16], berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa,” bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kehidupan kualitas kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan maupun terpisah terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini tergolong dalam kategori penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Sampel yang digunakan terdiri dari 62 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kualitas kehidupan kerja maupun kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara terpisah, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Komunikasi

r tabel	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681
r hitung	0.8558	0.8160	0.8789	0.7831	0.827	0.8345	0.6524	0.5653	0.8246	0.8318
	29	44	79	49	93	78	04	59	87	85

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim

r tabel	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681
r hitung	0.769725	0.700796	0.847152	0.777822	0.752402	0.81813
status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kreativitas

r tabel	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681
---------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

r hitung	0.8548 03	0.8312 58	0.7587 01	0.8531 45	0.6637 55	0.574 89	0.7847 07	0.7790 88	0.8856 04	0.8607 05
status	valid	valid	valid	valid	Valid	valid	valid	valid	valid	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Produktivitas

r tabel	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681	0.2681
r hitung	0.6645 05	0.7779 57	0.8290 76	0.8561 59	0.8388 49	0.6063 56	0.8572 55	0.6379 65	0.8701 09	0.6978 39	0.8757 11	0.8453 61
status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil validitas dari 4 variabel diatas maka disimpulkan bahwa semua data valid dan dapat melanjutkan melakukan penelitian.

3.2 Uji Reliabel

Tabel 5. Uji Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi	0.955	Reliabel
Kerja sama tim	0.955	Reliabel
Kreativitas	0.955	Reliabel
Produktivitas	0.955	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kuisisioner ini reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,06.

3.3 Uji Multikolneritas

Tabel 6. Uji Multikolneritas

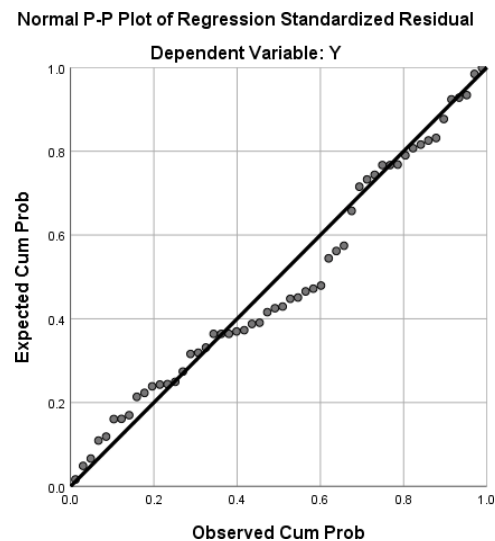
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model B		Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.313	2.037	1.136	.262		

X1	.270	.112	.238	2.404	.020	.135	7.420
X2	.420	.159	.198	2.640	.011	.235	4.254
X3	.651	.117	.564	5.545	.000	.127	7.860

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan informasi dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk masing-masing variabel adalah X1 (7.420), X2 (4.254), dan X3 (7.860). Hal ini menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel lebih kecil dari 10 atau < 10 . Selain itu, dari nilai toleransi, diperoleh bahwa nilai toleransi untuk variabel Komunikasi (X1) adalah 0.135, untuk tim kerjasama (X2) adalah 0.235, dan untuk Kreativitas (X3) adalah 0.127, yang artinya nilai-nilai toleransi ini lebih besar dari 0.10. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

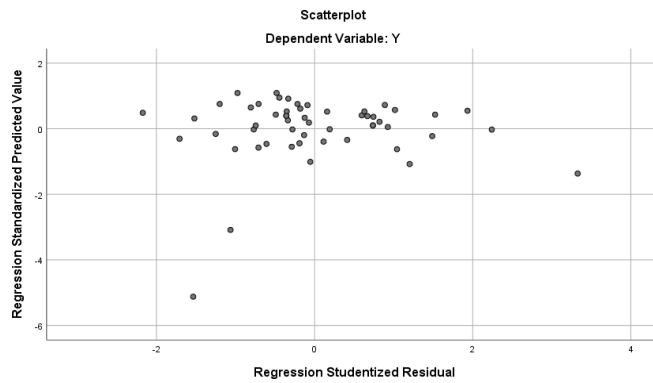
3.4 Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
 Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan grafik P-Plot yang tercantum di atas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik data yang dihasilkan dalam penelitian ini secara keseluruhan cenderung mengikuti garis diagonal, yang menandakan bahwa data residu yang diuji telah didistribusikan secara normal. Oleh karena itu, penelitian ini memenuhi asumsi untuk dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

3.5 Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Data Primer Diolah (2023)

3.6 Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3023.149	3	1007.716	236.307	.000 ^b
	Residual	213.222	50	4.264		
	Total	3236.370	53			

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kreativitas berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Produktivitas.

3.7 Uji T (Secara Parsial)

Tabel 7. Uji T (Secara Parsial)

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
			Std. Error			
1	(Constant)	2.313	2.037		1.136	.262
	Komunikasi	.270	.112	.238	2.404	.020
	kerjasama tim	.420	.159	.198	2.640	.011
	kreativitas	.651	.117	.564	5.545	.000

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

1. Variabel Komunikasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,020 ($<0,05$) maka berkesimpulan variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas. Artinya H1 diterima.
2. Variabel Kerjasama Tim memiliki nilai signifikan sebesar 0,011 ($<0,05$) maka berkesimpulan variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas. Artinya H2 diterima.
3. Variabel Kreativitas memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$) maka berkesimpulan variabel Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas. Artinya H3 diterima.

3.8 Pembahasan

3.8.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi terhadap produktivitas adalah sebesar thitung produktivitas sebesar $2.404 > t_{tabel} 1.675$. Dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$. Sehingga menyatakan ada pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Artinya bahwa secara parsial variabel Komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Dapat disimpulkan bahwa dengan baiknya komunikasi dan terjalannya suatu komunikasi dengan baik pada suatu perusahaan ataupun organisasi maka pegawai ataupun karyawan ditempat itu tentunya akan memiliki Produktivitas kerja yang tinggi dan tentunya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan ataupun organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Holia (2018) yang menunjukkan bahwa Komunikasi mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas.

3.8.2 Pengaruh Kerjasama tim terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon

Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua yaitu pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kerjasama tim terhadap produktivitas adalah sebesar thitung produktivitas sebesar $2.460 > t_{tabel} 1.675$. Dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Sehingga menyatakan ada pengaruh Kerjasama tim terhadap Produktivitas pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Artinya bahwa secara parsial variabel Kerjasama tim memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Dapat disimpulkan bahwa dengan bagus dan baiknya kerjasama tim pada suatu perusahaan ataupun organisasi maka pegawai ataupun karyawan ditempat itu tentunya akan memiliki Produktivitas kerja yang tinggi dan tentunya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan ataupun organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Saragih (2019) yang menunjukkan hasil bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh

sebesar 82,62% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.8.3 Pengaruh Kreativitas terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon

Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu pengaruh Kreativitas terhadap Produktivitas pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kreativitas terhadap produktivitas adalah sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ 5.545 > 1.675. Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga menyatakan ada pengaruh Kreativitas terhadap Produktivitas pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Artinya bahwa secara parsial variabel Kreativitas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Dapat disimpulkan bahwa dengan bagusnya dan inovatifnya kreativitas pegawai pada suatu perusahaan ataupun organisasi maka pegawai ataupun karyawan ditempat itu tentunya akan memiliki Produktivitas kerja yang tinggi dan tentunya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan ataupun organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harini dkk (2022) yang menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel orientasi kreativitas dan inovasi produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemasaran dan produktivitas UMKM makanan di Kota Bogor.

3.8.4 Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon

Untuk menjawab rumusan masalah yang kelima yaitu Pengaruh Komunikasi, Kerjasama tim dan Kreativitas terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga menyatakan bahwa secara simultan (Bersama-sama) ada pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Artinya bahwa secara simultan (Bersama-sama) memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai. Dengan terwujudnya variabel Komunikasi, Kerjasama tim dan Kreativitas terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon maka akan terjadi peningkatan produktivitas yang jauh lebih baik dari sebelumnya dan tentunya akan memberikan hasil dan mewujudkan tujuan lebih baik lagi pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon. Dan tentunya pegawai yang sebelumnya masih kurang bisa menjadi lebih baik dan maju lagi dalam melakukan pekerjaan dengan terwujudnya ketiga variabel tersebut.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon.
2. Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon.
3. Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon.
4. Komunikasi, Kerjasama tim dan Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Tomohon.

REFERENSI

- [1] Lestari, N. M. D., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GUARDIAN GERAJ UBUD PT HERO SUPERMARKET. *EMAS*. Vol. 2, No. 3, Hal. 1163-1170. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1830>. Diakses pada 16 Agustus 2023.
- [2] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [6] Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 20. Semarang: Universitas Diponegoro
- [7] Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [8] Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [9] Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal manajemen unud*. Vol. 6, No. 6, Hal. 3398-3430. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/30156/18951>. Diakses pada 16 Agustus 2023.
- [10] Munandar,Utami.(2009). *Pengembangan kreativitas anak berbakat Mengelola Kecerdasan Dalam. Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara
- [11] Putri, A. K., & Holia, S. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*. Vol. 2, No, 2. Hal, 144-151. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jp/article/view/5543>. Diakses pada 16 Agustus 2023.
- [12] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- [13] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- [14] Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*. Vol. 6, No. 1, Hal. 1163-1170. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/9040>. Diakses pada 16 Agustus 2023.
- [15] Lengkey, S. J., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2021). Pengaruh kompetensi, inovasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 9, No. 1, Hal. 1242-1251. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32963>. Diakses pada 16 Agustus 2023.
- [16] Mawu, K. S., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 6, No. 4, Hal. 3148-3157. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/21289>. Diakses pada 16 Agustus 2023