

BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN WONOGIRI

Dwi Dian Putra Prasetio, Istiatin, Sri Hartono

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Batik Surakarta
putrasatu995@gmail.com

Abstract : *The aim of this research are 1) to find out the simultaneous influence between organizational culture, motivation, and communication on the employee productivity of the environmental services in Wonogiri Regency, 2) to determine in partial organizational culture, motivation and communication the effect on the employee productivity of the environmental services in Wonogiri Regency. The population in this study were all employees at the Wonogiri Regency Environmental Agency, which numbered 286 employees. The samples in this study were 86 respondents. Data collection techniques in this research were using observation, documentation, and questionnaires. Technical data analysis in this research were using classic assumption test, multiple linier test, t test, f test, the coefficients determined. The result of this study: 1) There is a simultaneous influence of organizational culture, motivation, and communication on the work productivity of Wonogiri District's environmental officers. 2) in partial variable organizational culture, motivation and communication give significant effect on employee productivity of the of the environmental services in Wonogiri Regency.*

Key words : *Organizational Culture, Motivation, Communication, Employee Productivity.*

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, produktivitas selalu dipandang sebagai suatu mutu kehidupan yang harus ditingkatkan setiap harinya. Produktivitas kerja adalah kemampuan setiap individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga ia akan mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan dimana ia bekerja. Semakin baik suatu perusahaan itu dikalangan bisnis dan pesaingnya, maka sudah pasti mereka memiliki karyawan atau pegawai dengan kinerja yang baik. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya memahami dan mencari faktor apa saja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka.

Beberapa faktor yang diduga dapat meningkatkan produktivitas kerja antara lain ialah yang pertama budaya organisasi. Budaya organisasi ialah sekumpulan nilai dalam suatu organisasi yang dapat membantu karyawan dalam mengenal perusahaan yang mereka jalani. Semakin tinggi kepehaman mereka, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam bekerja dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Selanjutnya, faktor kedua ialah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang dilakukan untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini tentu saja dorongan agar karyawan dapat terus meningkatkan produktivitas kerjanya dan memberikan hasil yang terbaik bagi keuntungan perusahaan. Selanjutnya faktor yang ketiga ialah komunikasi. Komunikasi adalah sebuah cara menyampaikan pesan kepada satu

sama lain. Ketika seseorang bekerja dalam suatu perusahaan, maka dia harus bisa bekerja dalam sebuah tim. Oleh karena itu komunikasi harus terus dijaga agar hubungan yang baik selalu tercipta, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Lokasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri. Adapun obyek yang diteliti adalah pegawai atau karyawan Dinas lingkungan hidup kabupaten wonogiri.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2012; 23), Produktivitas adalah meningkatkan output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja menurut Siagian (2014; 17) adalah kemampuan menghasilkan barang jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan.

Produktivitas kerja menurut Jackson (2014;17) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

- 1) Keterampilan: dimana setiap pegawai ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang.
- 2) Kemampuan: berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja.
- 3) Sikap: memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja.
- 4) Perilaku: dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal.

2.2 Budaya Organisasi

Gibson (Febriana, 2016;75) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektivitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

Menurut Moorheda dan Griffin (Febriana, 2016;78), budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan mana yang tidak dapat diterima dalam organisasi.

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2013:69) memiliki empat fungsi yaitu :

- 1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda.
- 2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
- 4) Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

2.3 Motivasi

Menurut Robbins (2013 :166) definisi dari motivasi yaitu kesedian untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Sedangkan Hasibuan (2011; 141) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Indikator motivasi kerja menurut Sunyoto (2013: 13) :

1. Promosi
2. Prestasi kerja atau keberhasilan dalam bekerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan/ Pengakuan
5. Tanggung jawab

2.4 Komunikasi

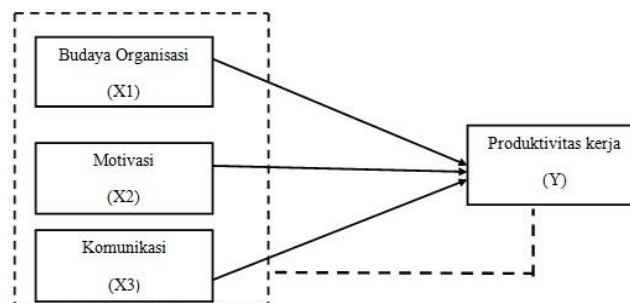
Menurut Steiner (dalam Ivony, 2017) Komunikasi : transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, dan sebagainya.

DeVito (2011;24) dalam bukunya menyatakan bahwa “Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan.

Unsur-unsur Komunikasi yang penting menurut Lasswel (dalam Nasriaika, 2014), yaitu : sumber, pesan, penerima, efek.

2.5 Kerangka Penelitian

Untuk mempermudah pemahaman dan memperjelas penelitian maka dapat digambarkan suatu kerangka penelitian teoritis sebagai berikut :



Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri ternyata dipengaruhi oleh variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Komunikasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) yang ditunjukkan dengan garis lurus. Ada juga pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dengan garis putus-putus.

2.6 Hipotesa

- 1) Diduga Budaya organisasi, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Wonogiri
- 2) Diduga Motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Wonogiri..
- 3) Diduga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Wonogiri.
- 4) Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Wonogiri.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 286 pegawai. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto 2010: 174). Sampel dalam penelitian ini adalah 86 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling, adapun teknik probability sampling yang digunakan adalah simple random sampling.

3.2 Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu: observasi mengamati sekaligus pencatatan secara sistematis segala aktivitas kinerja pegawai, dokumentasi menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, angket atau kuesioner.

3.3 Model dan Teknik Analisis

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini: ((Ghozali (2009: 17))

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

bn = Koefisien regresi variabel bebas ke-n

x_1 = Variabel budaya organisasi

x_2 = Variabel motivasi

x_3 = Variabel komunikasi

e = Variabel pengganggu (*error*)

Selanjutnya dilakukan uji F, uji T, dan koefisien determinasi.

3.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis nomer 1 peneliti menggunakan uji F, Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen dengan variable dependen. Penilaian dengan melihat nilai Fhitung. Jika $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka Hipotesis penelitian diterima. Dalam penelitian ini, hasil uji F menerangkan sejauh mana pengaruh bersama-sama budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi terhadap produktivitas kerja. Untuk melihat besarnya perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi. Kemudian, nilai t hitung dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penilaian dilihat dari nilai thitung. Jika nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka hipotesis diterima.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 17 disajikan dalam table berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	17.022	3.447		4.938	.000
BUDAYA ORGANISASI	-.388	.140	-.256	-2.772	.007
MOTIVASI	.278	.067	.389	4.138	.000
KOMUNIKASI	.495	.130	.348	3.808	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

$F_{hitung} = 14,215$ $n = 86$
 $F_{tabel} = 3,11$ $sig = 0,000$
 $T_{tabel} = 1,98$
 $R \text{ square} = 0,342$

Sesuai dengan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 17,022 + -0,388X_1 + 0,278X_2 + 0,495X_3 + e$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Budaya organisasi, Motivasi Kerja dan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas Kerja. Sedangkan dari hasil uji t dapat diperoleh variabel budaya organisasi dengan nilai $t_{hitung} = -2,772 > t_{tabel} = 1,9893$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

Motivasi Kerja dengan nilai $t_{hitung} = 4,138 > t_{tabel} = 1,9893$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap produktivitas Kerja. Dan perhitungan variabel komunikasi diperoleh hasil $t_{hitung} = 3,808 > t_{tabel} = 1,9893$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap produktivitas Kerja. Begitu juga dari hasil perhitungan uji F dapat diperoleh diperoleh nilai $F_{hitung} = 14,215 > F_{tabel} = 3,11$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_1), komunikasi (X_2) terhadap produktivitas Kerja.

4.2 PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.. variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- 1) Ada pengaruh secara simultan budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai dinas lingkungan hidup Kabupaten Wonogiri.
- 2) Ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri.
- 3) Ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri.
- 4) Ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja, maka perlu diperhatikan atau perlu ditingkatkan lagi oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri.
- 2) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri dalam usaha meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan, maka perusahaan seyogyanya meningkatkan Motivasi Kerja dengan memberikan penghargaan baik berupa promosi jabatan.
- 3) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri dalam usaha meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan, maka perusahaan seyogyanya memperhatikan komunikasi antar karyawan yang selaras.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- DeVito, A Joseph. 2011. *Komunikasi antar Manusia*. Tangerang: Karisma.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariates Dengan Program SPSS*. Edisi Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, dkk. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Robbins, Stephen P. 1998 *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia cetak ke 2, Prenhalindo, Jakarta*.
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Febriana, Misna. 2016. Pengertian Budaya Organisasi
(<http://misnafebriana96.blogspot.com/2016/11/pengertian-budaya-organisasi-indikator.html?m=1>)
- Ivony. 2017. 35 Pengertian Komunikasi Menurut Para Ahli,
(<http://pakarkomunikasi.com/pengertian-komunikasi-menurut-para-ahli/amp>)
- Nasriaika. 2014. Model Komunikasi Lasswell.
(<https://nasriaika1125.wordpress.com/2014/03/30/model-komunikasi-lasswell/>)