



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI PEGAWAI DI KAB. JENEPONTO

Misbahuddin¹ ; Nashriah Akil²

¹PPS STIE AMKOP Makassar ; ²STIM LPI MAKASSAR

Email : misbahuddin42@yahoo.com ; nashriahakil@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Jeneponto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat Sipil Negara di Kabupaten Jeneponto dengan sampel Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Bontoramba, Bangkala, Binamu dan Tamalatea sebanyak 114 Aparatur Sipil Negara. Teknik sampling menggunakan *sampling jenuh*. Tehnik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, sementara analisis data dengan path analysis. Hasil temuan penelitian yakni motivasi berprestasi mampu memberi dorongan peningkatan produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jeneponto. Peran variabel intervening sangat urgen, budaya organisasi yang efektif.

Kata kunci: *Motivasi Berprestasi, Produktivitas Kerja, Komunikasi Organisasi*

ABSTRACT. This study aims to determine the effect of Achievement Motivation on Work Productivity through Organizational Communication and Organizational Culture of the State Civil Apparatus in Jeneponto Regency. This research was conducted in Jeneponto Regency. The population in this study were all state civil servants in Jeneponto Regency with ASN samples in Bontoramba, Bangkala, Binamu and Tamalatea Districts totaling 114 State Civil Apparatuses. The sampling technique used saturated sampling. Data collection techniques through observation, interviews, questionnaires and documentation, while data analysis with path analysis. The results of the research findings are that achievement motivation is able to boost the work productivity of civil servants in Jeneponto Regency. The role of intervening variables is very urgent, effective organizational culture.

Keywords: *Achievement Motivation, work productivity, organizational communication.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumberdaya merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan suatu tujuan. Namun, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sumberdaya manusia tersebut pada dasarnya terbatas sehingga perlu sebuah konsep strategi dalam upaya pengelolaan sumberdaya manusia.

Dalam pengembangan Setiap organisasi pastinya menggunakan strategi yang berbeda-beda. Peran strategis sumberdaya manusia ini menekankan bahwa orang-orang yang ada dalam organisasi adalah sumberdaya paling yang dimiliki penting dan sebagai investasi paling besar (Edison, dkk, 2016).

Produktivitas menjadi komponen yang harus dimiliki oleh suatu organisasi/ lembaga jika mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara dalam sebuah organisasi tidak dapat dilepaskan dari komunikasi organisasi dan budaya organisasi yang ada didalamnya.

Komunikasi organisasi memiliki kaitan dengan budaya organisasi, melalui komunikasi organisasi akan melahirkan perilaku atau cara-cara bertingkah laku dalam organisasi sehingga memicu adanya kebiasaan-kebiasaan yang akan terus berulang dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya membentuk adanya budaya organisasi (Anoraga, 2014).

Kabupaten Jeneponto merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan, dalam upaya mendorong tingkat pembangunan didaerahnya peran organisasi pemerintah tingkat bawah sangat menentukan. Dari 11 Kecamatan yang ada di Kabupaten Jeneponto, terdapat 3 Kecamatan dengan jumlah pegawai ASN terbanyak dibandingkan dengan Kecamatan yang lain yakni Kecamatan Bontoramba, Bangkala, Binamu dan Tamalatea.

Menurut Cushway dan Lodge (2000), budaya dan komunikasi organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara kerja dan perilaku sehingga bisa melahirkan produktivitas kerja, bahwa budaya dan komunikasi organisasi adalah sebagai nilai yang dianut anggota organisasi, yang dapat mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota organisasi untuk menciptakan produktivitasnya.

Berdasarkan kajian empiris serta fenomena dan permasalahan yang ada, maka penulis mengangkat judul penelitian: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Pegawai di Kabupaten Jeneponto.

Rumusan Masalah

Masalah utama dalam kajian ini yaitu : tingkat produktivitas kerja belum optimal dengan masih rendahnya motivasi kerja pegawai, tata nilai melalui budaya dan komunikasi pegawai terjadi disharmonisasi akibat pegawai yang sering lepas tanggung jawab kerja, konflik atas peran dan tugas.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jeneponto

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan bentuk pengiriman dan penerimaan atas berbagai pesan organisasi dalam kelompok baik formal ataupun informal dari sebuah organisasi (Wiryanto, 2005).

Everet M.Rogers (2016) dalam bukunya *Communication in Organization*, mendefinisikan organisasi sebuah sistem yang mapan yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama melalui jenjang kepangkatan dan pembagian kerja.

Ludlow mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi ialah suatu program komunikasi dalam kajian bidang Public Relations (PR). Frank Jefkins (2005) mendefinisikan

komunikasi organisasi sebagai adalah suatu bentuk komunikasi yang direncanakan antara sebuah organisasi dengan publiknya atau masyarakat luas tempat ia berada untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Katz dan Kahn (2016), komunikasi organisasi adalah sebuah pengiriman arti dan pertukaran informasi di dalam sebuah organisasi yang membentuk suatu arus informasi. Dengan demikian, adanya komunikasi organisasi akan memunculkan jaringan atau network informasi di dalam suatu organisasi

Budaya Organisasi

Menurut Lathans (2006), Stephen P. Robbins (2007) dalam bukunya “perilaku organisasi” (2008) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama-sama yang dianut oleh anggota-anggota dalam sebuah organisasi yang menentukan dalam tingkat yang tinggi bagaimana para pegawai bertindak dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain”.

Motivasi Berprestasi

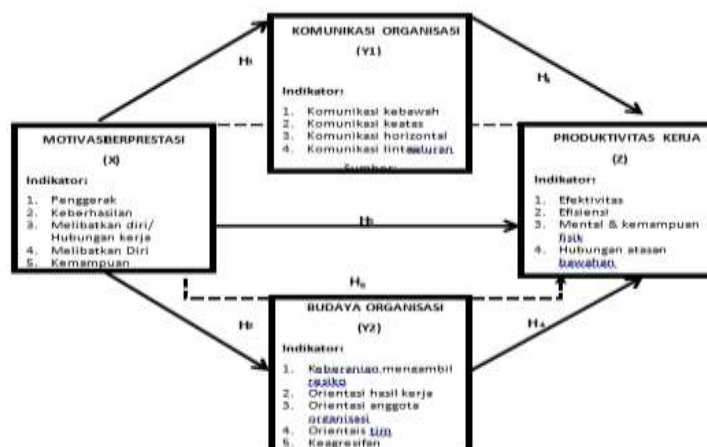
Kata Motivasi dalam KBBI Mc. Donald (Sardiman 2007), (2008) memiliki pengertian sebagai dorongan yang timbul pada seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Winkel (2004), Pandji Anoraga (2014), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena dorongan dari dalam diri sebagai hasil integrasi keseluruhan lebih dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik serta sosial dimana kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut.

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Edy Sutrisno, 2017).

Kerangka konsep yang dibangun berdasarkan pada model gabungan dari beberapa teori yang dimodifikasi sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sebagaimana tampak pada gambar 1.

Gambar 1. Kerangka fikir



Keterangan:

- : Pengaruh langsung
 - - - - - → : Pengaruh tidak langsung

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat dibuat dugaan sementara yang diajukan peneliti sebagai berikut:

1. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi organisasi pegawai di Kabupaten Jeneponto.
2. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pegawai di Kabupaten Jeneponto.
3. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Kabupaten Jeneponto.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kabupaten Jeneponto.
5. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui komunikasi organisasi pegawai di Kabupaten Jeneponto.
6. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui budaya organisasi Pegawai ASN di Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN**Desain dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal yang menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat (*causality*) antar variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebuah metode dalam menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Menurut Creswell (2010), variabel-variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Jeneponto, yang dilaksanakan selama kurang lebih 3 (Tiga) bulan dari November s/d Desember 2022.

Populasi, Sampel dan Tehnik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada di Kabupaten Jeneponto. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Populasi pegawai di 4 Kecamatan di Kabupaten Jeneponto

No	Kecamatan	Jumlah Pegawai
1	Bontoramba	25
2	Bangkala	38
3	Binamu	26
4	Tamalatea	25
	Total	114

Sumber: Data sekunder, 2022

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik *total sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

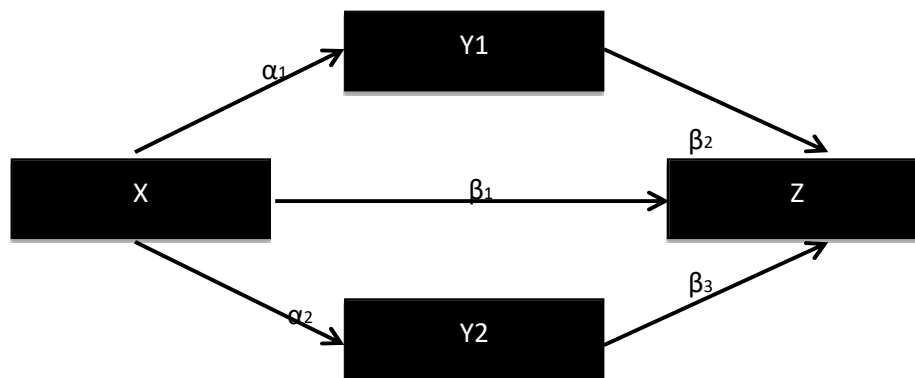
Untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka masing-masing variabel dilakukan skoring.

2. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Untuk melihat pengaruh tidak langsung, digunakan Uji Sobel. Dengan cara mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y2 melalui Y1 dengan cara mengalikan jalur X – Y1 (a) dengan jalur Y1 – Y2 (b) atau ab.

Model analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. Model Analisis Jalur



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variable Motivasi kerja dan **variabel Komunikasi Organisasi (Y1) dan budaya organisasi** menunjukkan bahwa validitas dari 5 item pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam analisis data adalah valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam instrument penelitian dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten jadi menunjukkan kehandalan (reliabel).

Hasil Analisis Data

Dengan analisis jalur menggunakan alat pengolah data SPSS ver.25 for Windows, maka pada hubungan variabel masing-masing dibagi kedalam 3 struktur untuk menghubungkan masing-masing variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil berikut:

1. Pengaruh Motivasi Berprestasi (X) terhadap Komunikasi Organisasi (Y1)

Tabel 2 . Hasil uji regresi X ke Y1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.375	1.584		5.920	.000
Motivasi Kerja_X	.550	.069	.599	7.921	.000

Dependent Variabel: Komunikasi Organisasi (Y1)

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai koefisien jalur 0,599 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti signifikan ($Sig < 0.05$) atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.921 > 1.981$). Dengan demikian, dikatakan bahwa variabel Motivasi Dengan demikian, tinggi rendahnya Komunikasi Organisasi (Y1) dapat dipengaruhi oleh Motivasi Berprestasi (X) sebesar 0.599 poin.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Budaya Organisasi (Y2)

Tabel 3. Hasil uji regresi X ke Y2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.590	1.487		5.778	.000
Motivasi Berprestasi_X	.566	.065	.634	8.673	.000

Dependent Variabel: Budaya Organisasi (Y2),

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai koefisien regresi 0,634 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti signifikan ($Sig < 0.05$) atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.673 > 1.981$). Dengan demikian, dikatakan bahwa variabel Motivasi Berprestasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi (Y2). Besarnya pengaruh Variabel X terhadap Y2 dapat dilihat pada nilai *standardized coefficients beta* yakni sebesar 0,634 yang berarti setiap terjadi peningkatan satu poin Motivasi Berprestasi (X) akan mampu meningkatkan Budaya Organisasi (Y2) sebesar 0.634 poin. Dengan demikian, tinggi rendahnya Budaya Organisasi (Y2) dapat dipengaruhi oleh Motivasi Berprestasi (X) sebesar 0.634 poin. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai ASN di Kabupaten Jeneponto memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tingginya motivasi kerja mereka untuk

mencapai dengan cepat target-target yang diinginkan, motivasi kerja sebagai kemampuan untuk mengerahkan tenaganya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan. Sebagaimana dikemukakan oleh Ernest J. McCormick (2005), Robbins (2008) bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan mengeluarkan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi suatu kebutuhan individu.

3. Pengaruh Motivasi Berprestasi (X), Komunikasi Organisasi (Y1) dan Budaya Organisasi (Y2) terhadap Produktivitas Kerja (Z)

a. Uji normalitas probability plot

Hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dijadikan sebagai indikator pengukuran variabel penelitian. Jika ragu dengan hasil uji normalitas diatas, maka peneliti bisa melakukan uji Kolmogorv-Smirnov sebagai uji lanjutan untuk lebih meyakinkan akan kenormalan data tersebut.

b. Uji multikolinearitas

Bila terdapat gejala multikolinearitas relatif sempurna maka penafsiran lewat kuadrat terkecil menjadi tak tentu dan variasi serta standar deviasinya menjadi tak terdefinisikan. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya penyimpangan mengenai ketepatan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Uji multikolinieritas ini menggunakan tiga indikator yaitu (1) nilai *tolerance* dan (2) nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), yang mana jika nilai *tolerance* berada di bawah 0,10 (Toleransi > 0.10) dan nilai VIF berada di atas 10 (VIF < 10) maka pada model regresi yang dibangun terdapat multikolinieritas (Imam Ghazali, 2011). Dari data hasil analisis diperoleh nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja (X)	.494	2.022
Komunikasi Organisasi (Y1)	.614	1.629
Budaya Organisasi (Y2)	.573	1.746

Dependent Variable : Produktivitas Kerja (Z) ,

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Berdasarkan analisis terhadap perhitungan nilai *tolerance* dan nilai *VIF* maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang dibangun pada Struktur II tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas atau dengan kata lain bahwa asumsi tidak terdapatnya multikolinieritas (korelasi ganda) dapat terpenuhi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji gejala heteroskedastisitas ini penting dilakukan karena dalam model digunakan data *cross-section*. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan dua cara yaitu analisis grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*) dan Uji Park.

Berdasarkan analisis grafik scatter plot yang tampak pada gambar di bawah terlihat bahwa untuk model regresi yang dibangun, titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen dengan variabel independennya.

Dalam kasus ini, tidak dilakukan pengujian apakah terjadi autokorelasi atau tidak, karena menggunakan data *cross-section*, uji autokorelasi hanya digunakan pada data *time-series*. Hal ini mengacu kepada pendapat Gozali (2001) dan Simamora (2004) yang menyatakan bahwa pada data *cross section* (silang waktu),

Tabel 5 Hasil Uji Regresi X, Y1 dan Y2 ke Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.866	1.256		5.466	.000
Motivasi Kerja_X	.160	.064	.224	2.507	.014
Komunikasi Organisasi_Y1	.258	.062	.330	4.126	.000
Budaya Organisasi_Y2	.269	.066	.335	4.049	.000

Dependent Variabel: Produktivitas Kerja (Z),

Sumber: Hasil olahan data, 2022

- **Pengaruh Motivasi Berprestasi (X) terhadap Produktivitas Kerja (Z).**
Dengan demikian, dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Z). Besarnya pengaruh Variabel X terhadap Z dapat dilihat pada nilai *standardized coefficients beta* yakni sebesar 0,224 yang berarti setiap terjadi peningkatan satu poin Motivasi Kerja (X) akan mampu meningkatkan Produktivitas Kerja (Z) sebesar 0.224 poin. Dengan demikian, tinggi rendahnya Produktivitas Kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X) sebesar 0.224 poin.
- **Pengaruh Komunikasi Organisasi (Y1) terhadap Produktivitas Kerja (Z)..**
Dengan demikian, dikatakan bahwa variabel Komunikasi Organisasi (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Z). Besarnya pengaruh Variabel Y1 terhadap Z dapat dilihat pada nilai *standardized coefficients beta* yakni sebesar 0,330 yang berarti setiap terjadi peningkatan satu poin Komunikasi Organisasi (Y1) akan mampu meningkatkan Produktivitas Kerja (Z) sebesar 0.330 poin. Dengan demikian, tinggi rendahnya Produktivitas Kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi (Y1) sebesar 0.330 poin.
- **Pengaruh Budaya Organisasi (Y2) terhadap Produktivitas Kerja (Z).**
Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa nilai koefisien jalur 0,335 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti signifikan ($\text{Sig} < 0.05$) atau nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4.049 > 1.981$). Dengan demikian, dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (Y2) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Z). Besarnya pengaruh Variabel Y2 terhadap Z dapat dilihat pada nilai *standardized coefficients beta* yakni sebesar 0,335 yang berarti setiap terjadi peningkatan satu poin Budaya Organisasi (Y2) akan mampu meningkatkan Produktivitas Kerja (Z) sebesar 0.335 poin. Dengan demikian, tinggi rendahnya Produktivitas Kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (Y1) sebesar 0.335 poin.

Sementara itu, nilai determinasi R Square (R^2) menunjukkan angka 0.568 atau 56.8%. Hal ini berarti bahwa 56.8% variasi naik turunnya variabel Produktivitas Kerja (Z) mampu dijelaskan oleh variasi variabel Motivasi Kerja (X), Komunikasi Organisasi (Y1) dan Budaya Organisasi (Y2). Sedangkan, sisanya sebesar $100-56.8 = 43.2\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada model jalur dibawah ini.

4. Pengaruh langsung (*Direct Effect*), pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) dan total pengaruh (*Total Effect*)

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai beta pada *standardized coefficient*. Pengaruh langsung antara variabel independen (X) dengan variabel intervening (Y1, Y2) dan variabel dependen (Z).

Masing-masing pengaruh langsung variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Komunikasi Organisasi (Y1) = 0,599 artinya setiap terjadi peningkatan Motivasi Kerja (X), akan mampu meningkatkan Komunikasi Organisasi (Y1) pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Jeneponto sebesar 0,599 poin (**Terbukti**).
- Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Budaya Organisasi (Y2) = 0,634 artinya setiap terjadi peningkatan Motivasi Kerja (X), akan mampu meningkatkan Budaya Organisasi (Y2) pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Jeneponto sebesar 0,634 poin (**Terbukti**).
- Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Z) = 0,224 artinya setiap terjadi peningkatan Motivasi Kerja (X), akan mampu meningkatkan Produktivitas Kerja (Z) pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Jeneponto sebesar 0,224 poin (**Terbukti**).
- Pengaruh langsung variabel Komunikasi Organisasi (Y1) terhadap Produktivitas Kerja (Z) = 0,330 artinya setiap terjadi perbaikan Komunikasi Organisasi (X), akan mampu meningkatkan Produktivitas Kerja (Z) pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Jeneponto sebesar 0,330 poin (**Terbukti**).
- Pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi (Y2) terhadap Produktivitas Kerja (Z) = 0,335 artinya setiap terjadi perbaikan Budaya Organisasi (X), akan mampu meningkatkan Produktivitas Kerja (Z) pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Jeneponto sebesar 0,335 poin (**Terbukti**).

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menghitung besaran pengaruh tidak langsung, dapat dihitung dengan mengalikan variabel independen dengan variabel intervening sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Z) Melalui Komunikasi Organisasi (Y1)

Nilai sebesar 0,197 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel X terhadap variabel Z melalui variabel Y1 adalah 0.197 poin.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Z) Melalui Budaya Organisasi (Y2)

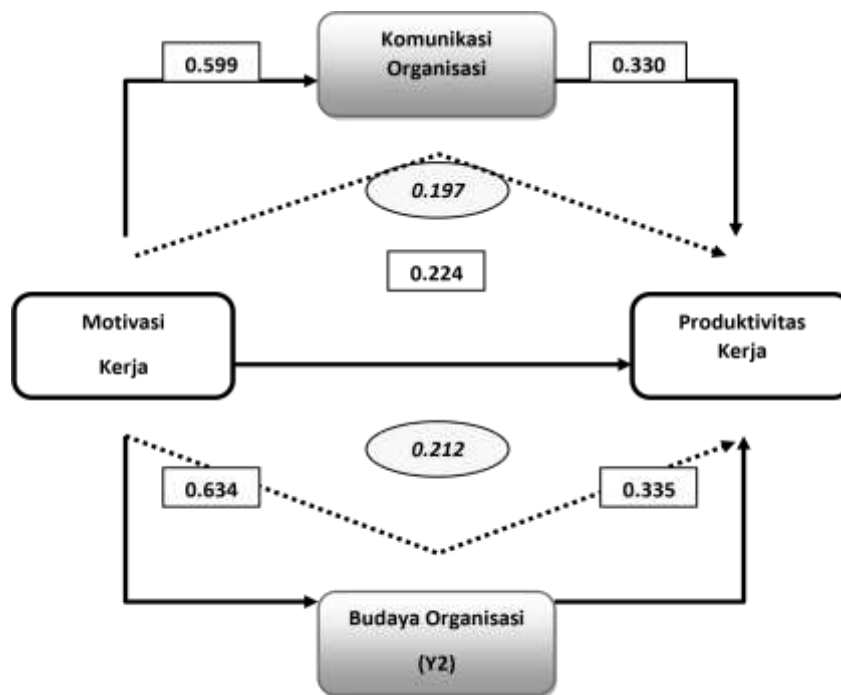
Uji Sobel test yang dilakukan secara online didapatkan nilai t hitung > t tabel ($4.502 > 1.981$) artinya ada pengaruh mediasi pada variabel

$$X \text{ ke } Y2 \text{ ke } Z = 0.634 \times 0.335 = 0.212$$

Nilai sebesar 0,212 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel X terhadap variabel Z melalui variabel Y2 adalah 0.212 poin.

Berdasarkan hasil uji regresi terhadap seluruh variabel independen, intervening dan dependen, maka dapat dibuat full model path analysis sebagai berikut:

Gambar 6 . Model *Path Analysis*



Sumber: Hasil sintesis, 2022

Dengan demikian, pada hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 7. Rangkuman hasil uji hipotesis

No	Hipotesis	Nilai	Sig	Kesimpulan
1	Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi organisasi pada Pegawai di Kabupaten Jeneponto	0.599	0.000	Terbukti
2	Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pegawai di Kabupaten Jeneponto	0.634	0.000	Terbukti

3	Motivasi Berprestasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kabupaten Jeneponto	0.224	0.014	Terbukti
4	Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Kabupaten Jeneponto	0.330	0.000	Terbukti
5	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai di Kabupaten Jeneponto	0.335	0.000	Terbukti
6	Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui komunikasi organisasi pegawai di Kabupaten Jeneponto	0.197	0.020	Terbukti
7	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui budaya organisasi pegawai di Kabupaten Jeneponto	0.212	0.016	Terbukti

Sumber: Hasil olahan data, 2022

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komunikasi Organisasi Pegawai

Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komunikasi organisasi pegawai kecamatan di Kabupaten Jeneponto terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi organisasi. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu (Rajhans, 2012), (Gilley et al., 2009), (Angriana, 2017) dan (Mutuku & Mathooko, 2014) yang menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi organisasi. Berbagai penelitian tentang motivasi kerja menunjukkan bahwa dalam sebuah organisasi peranan motivasi sangatlah penting, motivasi kerja yang baik dalam organisasi akan menumbuhkan organisasi tersebut kearah yang lebih baik dan produktif.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Budaya Organisasi Pegawai

Tingginya motivasi Berprestasi mereka untuk mencapai dengan cepat targettarget yang diinginkan, motivasi kerja sebagai kemampuan untuk mengerahkan tenaganya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan. Sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2008) bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan mengeluarkan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi suatu kebutuhan individu. Sementara, menurut Ernest J. McCormick (2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan motivasi para pegawai untuk mencapai tujuan organisasinya.

Motivasi Berprestasi yang baik dari pegawai / ASN di Kabupaten Jeneponto, terlihat dari sistem penggajian yang dilakukan secara tepat waktu dan menjadi tujuan utama dalam menanamkan kebiasaan-kebiasaan yang positif bagi organisasi terhadap pegawainya dengan memberikan gaji secara tepat waktu. Pengawasan juga dilakukan, bahkan tidak sedikit Pegawai/ASN dengan tanpa pengawasanpun mereka dapat melakukan tugasnya dengan baik, menjaga hubungan yang baik juga diwujudkan dengan saling memahami tugas masing-masing. Budaya organisasi akan memberikan pandangan yang dipahami secara bersama-sama oleh anggota organisasi dan itu menjadi suatu jalan atau cara di mana para pegawai melakukan tindakan dalam organisasinya. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dalam bukunya “perilaku organisasi” (2003) bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama-sama yang dianut oleh anggota-anggota dalam sebuah organisasi yang menentukan dalam tingkat yang tinggi bagaimana para pegawai bertindak dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara rutin menunjukkan adanya suatu kebiasaan-kebiasaan yang dianut baik itu nilai, norma, sikap atau keyakinan bersama dari anggota organisasi tersebut. Hal ini didukung oleh pendapat James A.F Stoner (1995) bahwa budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.. Selain itu, orientasi hasil kerja yang menunjukkan bahwa pegawai dalam organisasinya berfokus lebih pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pengaruh positif dan signifikan motivasi Berprestasi terhadap produktivitas kerja pegawai kecamatan di Kabupaten Jeneponto terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian (Nurbayati et al., 2020), (Noviyani & Guspul, 2019), (Nangoy et al., 2020) dan (Nurnaningsih & Tabe, 2019) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Untuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa/output) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang/input). 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.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai ASN di Kabupaten Jeneponto terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung komunikasi organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian ini didukung (Fariha & Wuryanta, 2020), (Akbar et al., 2018), (Rizki & Sulandjari, 2018), dan (Pangumpia, 2013) yang menyimpulkan adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi.

Pegawai di Kabupaten Jeneponto dalam aktivitas sehari-hari terus mendorong agar tercipta harmonisasi hubungan antar sesama pegawai ataupun terhadap pimpinan. Peranan komunikasi sangat penting bagi mereka karena tidak sedikit tugas dan pekerjaan yang dilakukan membutuhkan tingkat komunikasi intens terhadap seluruh anggota organisasi yang ada didalamnya.

Komunikasi organisasi merupakan aspek penting dalam menumbuhkan sikap saling mengerti dan memahami dalam satu lingkup organisasi. Peran komunikasi dianggap sebagai peran penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang karena tingginya interaksi dan intensnya hubungan antara satu dengan yang lainnya. menciptakan sebuah komunikasi yang baik tentunya karena ada hubungan dan saling mengenal sehingga tidak merasa canggung untuk menyampaikan sesuatu atau informasi penting terkait dengan kepentingan bersama. Komunikasi bisa dianggap sebagai bentuk komunikasi yang terencana dan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Seperti dikemukakan oleh Frank Jefkins (2005) Katz dan Kahn (2016), bahwa komunikasi organisasi sebagai adalah suatu bentuk komunikasi yang direncanakan antara sebuah organisasi dengan publiknya atau masyarakat luas tempat ia berada untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai kecamatan di Kabupaten Jeneponto terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian ini didukung oleh (Hardiningtyas & Suprobowati, 2020), (Handoko et al., 2020), (Lengkong & Uhing, 2020) dan (Ekhsan & Mariyono, 2020)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Komunikasi Organisasi

Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui komunikasi organisasi pegawai kecamatan di Kabupaten Jeneponto terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui komunikasi organisasi.

Proses komunikasi yang dilakukan harus terbuka dan dinamis sehingga orang-orang yang melakukan pertukaran informasi ada keleluasaan mengutarakan maksud, ide, gagasan, tujuan, kritik atau saran yang ia miliki. Hal demikian, tidak berjalan efektif, karena sebagian pegawai merasa takut memberi teguran kepada orang yang ada di atasnya, sehingga berakibat pada kemampuan mereka dalam melaksanakannya tidak optimal dan cenderung melambat.

Dampak terhadap produktivitas tentunya ada, tidak optimalnya penggunaan sumberdaya atau instrumen yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sehingga cenderung banyak menghabiskan waktu. Hal ini bertentangan dengan pendapat Nawawi (1990) bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Budaya Organisasi Pegawai

Budaya organisasi sebagai variabel intervening mampu memoderasi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, budaya organisasi yang ada dalam rutinitas pegawai Kecamatan di Kabupaten Jeneponto, menekankan pada nilai-nilai subyektif yang melekat cukup baik dari para pegawai, terlihat dari kemampuan pegawai mengambil resiko pekerjaan, artinya kemampuan ini karena tingginya keyakinan atas pencapaian yang diharapkan dari tindakan-tindakan pegawai, kemudian orientasi yang besar dari pegawai terhadap hasil kerjanya, organisasi ataupun timnya, menunjukkan sikap yang baik dan melekat kuat bagi seluruh anggota organisasi pegawai Kecamatan di Kabupaten Jeneponto. Robbins dan Judge dalam (Wibowo, 2013).

KESIMPULAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja Pegawai di Kabupaten Jeneponto. Motivasi kerja tidak menjadi variabel tunggal yang dapat mempengaruhi tingginya produktivitas kerja pegawai, namun peran variabel intervening yang justru sangat penting dalam mendukung pencapaian tingkat produktivitas kerja.

Melalui motivasi berprestasi, pegawai di Kabupaten Jeneponto mampu meningkatkan produktivitas kerja yang baik dengan adanya pemberian gaji yang tepat, supervisi, hubungan kerja, pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atau penghargaan organisasi terhadap pegawai.

Namun demikian, variabel lain seperti komunikasi organisasi dan budaya organisasi juga berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas pegawai di Kabupaten Jeneponto, komunikasi organisasi sebagai variabel penting ditunjukkan oleh tingkat komunikasi efektif yang tercipta dalam organisasi, baik antara sesama pegawai maupun terhadap pimpinan, keterbukaan dan saling percaya mewujudkan optimalisasi kerja yang produktif bagi pegawai. Budaya organisasi juga sebagai variabel yang mempengaruhi, orientasi pegawai yang tinggi terhadap hasil kerja, keintiman anggota dalam tim serta kemampuan pegawai mengambil resiko juga mendorong produktivitas kerja yang baik dari para pegawai di Kabupaten Jeneponto.

Hal berbeda pada penelitian ini adalah penggunaan variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi sebagai variabel intervening yang terpisah, dimana budaya organisasi yang efektif tidak selamanya menjamin adanya komunikasi efektif didalamnya, terlebih jika organisasi tersebut bersifat kompleks dengan banyak kepentingan berbeda dan beragam didalamnya seperti pada Kantor daerah/sekreatariat daerah di Kabupaten Jeneponto. Kontribusi penelitian ini adalah sebagai pelengkap referensi yang masih minim tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas yang dimoderasi oleh dua variabel intervening komunikasi organisasi dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, (2002). *Motivation and Personality*. Harper & Raw, Publisher
- Achmad, Sobirin. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM.
- Arsyad Umar. (2004). *Pengetahuan Sosial*. Jakarta. Erlangga.
- As'ad, M. (2002). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Empat. Yogyakarta: Liberty.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar
- Cushway, Barry dan Lodge, Derek.(2000). *Organizational Behavior and Design*.
- Edison, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ernest J. McCormick. (2005). *Industrial Psychology*. New York: Prentice Hall, Inc
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Misbahuddin, 2013, Analisis Data Penelitian Dengan statistic, PT Bhumi Aksara Jakarta, Misbahuddin 2016 “ Metode fdan teknik penyusunan Kurikulum. 2013 tahun 2016 Morgan, G. (2017). *The Image of Organization*, London: SAGE Publication.
- Munandar, M. (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja*. Pengawasan Kerja. Yogyakarta : BPFE.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. (2015). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja. Rosdakarya
- Robbins SP, dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba. Empat
- Rogers, Everett M. (2016). *Communication Technology: The New Media in. Society*. London : The Free Press
- Ron Ludlow dan Fergus. (2000). *Komunikasi Efektif*. Yogyakarta: Andi
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja. Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara
- Schein, Edgar H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass, San Francisco
- Sondang P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Wiasarana