

## Analisis Produktivitas Kerja Pegawai dari Kontribusi Faktor Komunikasi, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja (Studi di Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen)

Alhalim Alhalim<sup>1\*</sup>, Luthfi Luthfi<sup>2</sup>, Novida Humaira<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pegawai Pemerintahan Kabupaten Bireuen

<sup>2</sup> Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

\*email: alh40790@gmail.com

email: tgk.luthfiarongan@gmail.com; humairanovida@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.74>

### Article history

Received:

July 28, 2025

Accepted:

August 5, 2025

Published:

August 10, 2025

Page:

45 – 53

### Keywords:

communication,  
work culture,  
work motivation,  
work productivity



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

**ABSTRACT:** This case study analyzed employee work productivity through the influence of communication, work culture, and work motivation factors. The study involved 43 employees at the Kuala District Office in Bireuen Regency, using descriptive and verification methods with a quantitative research approach. Data collection techniques included observation and questionnaires, and analysis using a multiple regression model. The results showed: 1) There were direct and indirect positive contributions from communication factors on employee work productivity of 23.71%, work culture factors of 23.26%, and work motivation factors of 25.23%. 2) Simultaneously, communication, work culture, and work motivation contributed 57.0% to employee work productivity.

**ABSTRAK:** Penelitian bentuk studi kasus dalam menganalisis produktivitas kerja pegawai dari kontribusi pengaruh faktor komunikasi, budaya kerja dan motivasi kerja. Studi di kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen sejumlah 43 pegawai, dengan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dan angket. Dan analisis dengan model regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan; 1) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai bentuk kontribusi positif faktor komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 23,71%, faktor budaya kerja sebesar 23,26%, dan faktor motivasi kerja sebesar 25,23 persen. 2) Secara simultan faktor komunikasi, budaya kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 57,0%.

### 1. Pendahuluan

Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai seperti dengan menjaga komunikasi, budaya kerja yang baik dan memperhatikan motivasi kerja pegawai, ketiga hal tersebut akan sangat mempengaruhi Produktivitas pegawai karena ketiga hal tersebut menyangkut hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya, pegawai dengan atasan, ataupun pegawai dengan dirinya sendiri.

Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen memiliki tugas dan fungsi memberikan pelayanan yang bersifat administratif. Sebagai organisasi pemerintahan yang berhadapan langsung dengan masyarakat tentunya produktivitas kinerja Kantor Camat harus ditonjolkan. Hal ini bisa ditunjukkan oleh para pegawai yang

dapat menyelesaikan permasalahan masyarakat secara cepat, memberikan pelayanan yang maksimal, dan juga menghindari praktek-praktek curang yang dapat merugikan masyarakat. Dengan begitu tujuan dari organisasi Kantor Camat dapat tercapai. Program kerja pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen pada Tahun 2024-2025 diantaranya adalah: Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, Program Penataan Administrasi Kependudukan, Program Pemberdayaan Fakir Miskin, Komunitas Adat Terpencil (KAT) dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Lainnya. Maka hasil kerja akan disoroti dari produktivitas kerja pegawainya.

Produktivitas kerja kini banyak dibicarakan oleh banyak orang. Batasan mengenai produktivitas pun bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada siapa mengemukakannya dan apa tujuannya. Pengukuran produktivitas kerja pegawai digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi organisasi untuk memperbaiki pengupahan pegawainya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan motivasi pegawai. komunikasi, budaya kerja dan motivasi kerja pegawai baik untuk pegawai baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas pegawai dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

Proses komunikasi merupakan kegiatan yang sangat penting dan harus ada dalam organisasi. Komunikasi diperlukan oleh pimpinan maupun pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan untuk melaksanakan tugas manajerialnya, yakni melancarkan arus komunikasi dalam menggerakkan pegawai melalui pemberian pengarahan ataupun perintah, sedangkan komunikasi yang dilakukan oleh pegawai untuk memberikan laporan-laporan tentang hasil kerja yang telah dilaksanakan sesuai dengan perintah pimpinan. Komunikasi juga digunakan sebagai sarana menyampaikan ide, gagasan, kritik dan saran mengenai kondisi organisasi yang disampaikan oleh pegawai kepada pimpinan.

Hasil penelitian (Fajri dan Konadi W., 2022), menyatakan secara parsial terdapat pengaruh aspek komunikasi antar personal terhadap kinerja. Skill dalam komunikasi, baik antar sesama, dengan pimpinan dan masyarakat suatu keniscayaan dalam menggalang kompetensi social. Maka komunikasi salah satu upaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya tim. Komunikasi kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja. Menurut Effendi (2020) bahwa "komunikasi mempunyai banyak makna namun dari sekian banyak definisi dapat disimpulkan secara lengkap dengan maknanya yang hakiki yaitu komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 28 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Komunikasi Organisasi di Lingkungan Instansi Pemerintah. Tujuan dari Pedoman Komunikasi Organisasi tersebut adalah "menciptakan pengelolaan komunikasi organisasi di lingkungan instansi pemerintah secara efektif dan efisien, sesuai dengan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik"

Komunikasi dapat menciptakan peningkatan produktivitas bagi orang-orang yang melakukannya, seperti yang diungkapkan Ranupandojo (2017) bahwa produktivitas pada organisasi bisnis, sektor publik atau sosial, dan pribadi tergantung pada kemampuan seseorang berkomunikasi dengan jelas pada orang lain, apa pekerjaannya, apa yang diinginkan, dan apa yang dipercayainya.

Selain komunikasi, produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, bagi pegawai dan memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kemenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002).

Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai. Sedangkan budaya kerja aparatur negara dapat dipahami sebagai cara pandang atau suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan sungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Di sisi lain, arus globalisasi yang tidak dapat terbendungkan dengan kemajuan sains dan teknologi, telah melahirkan sikap hidup yang materialistis, hedonis, konsumtif, dan individualistis. Adanya sikap dan gaya

hidup semacam ini, tidak terasa telah menghilangkan jati diri dan ketenangan batin bagi sebagian masyarakat kota dalam menjalani hidupnya, sebagai akibat dari dinamika kehidupan yang terjadi di dunia modern ini (Rosyidi, 2014).

Barkow (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor kemampuan beradaptasi, faktor integrasi sosial, faktor moral, serta faktor persepsi terhadap kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja. Disamping itu aspek skill motivasi bagian tak terpisahkan dalam mendongkrak kerja khususnya kerja tim. Karena motivasi merupakan cara mengerahkan dan mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara produktif sehingga keinginannya dan tujuan organisasi dapat sekaligus tercapai. Maka faktor motivasi berprestasi harus melekat utuh pada diri pegawai, sehingga dengan sendirinya akan berdampak pada produktivitas dan kinerjanya (Harizal, *et al.*, 2024).

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada anggota atau pegawainya untuk melakukan kerja dengan baik, dalam hal ini pimpinan dihadapkan pada suatu persoalan bagaimana menciptakan situasi agar bawahandapat memperoleh kinerja secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi anggota agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi tinggi (Budiyanto F., Junaidi J., Kamaruddin K., 2025).

Hasibuan (2015) menyatakan “Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi”. Maka mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada pegawai di institusi melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan Lembaga.

## 2. Metode Penelitian

### Metode dan Variabel Penelitian

Metode penietian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif merupakan salah satu macam-macam metode penelitian kuantitatif dengan suatu rumusan masalah yang memadu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam. Dan penelitian verifikatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji atau membuktikan kebenaran dari suatu hipotesis atau pengetahuan yang sudah ada. Penelitian ini biasanya menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan pengujian statistik untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis (Marwan, *et al.*, 2023).

Penelitian merupakan studi kasus pada kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen. Dengan instrument kuesiner terhadap 43 pegawai sebagai responden.

Variabel yang diteliti, dioperasionalkan berikut ini:

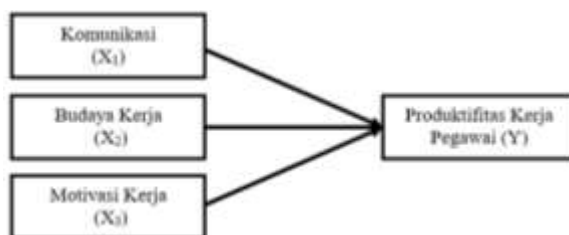
**Tabel 1. Variabel Penelitian dan Dimensi**

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	DIMENSI
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Komunikasi adalah suatu proses komunikasi yang terjadi di dalam satu organisasi baik dari pihak manajemen maupun karyawan demi terciptanya suatu hubungan yang harmonis sehingga menghasilkan kinerja yang sukses. Sumber: Effendy (2009)	<i>Downward Communi cation</i> <i>Upward Communi cation</i> <i>Horizontal Communi cation</i>
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sumber; Mangkunegara (2015)	Profesionalisme Disiplin Kerjasama Kejujuran
Motivasi (X <sub>3</sub> )	Motivasi adalah daya penggerak yang mencipta-kan kegairahan kerja agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi untuk menca- pai kepuasan. Sumber: Hasibuan (2015)	Kebutuhan akan prestasi Kebutuhan akan afiliasi Kebutuhan akan kekuasaan
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi. Sumber: Hasibuan (2010)	<i>Input</i> (Efisiensi) <i>Output</i> (Efektifitas)

### Metode Analisis Data

Terdapat beberapa hipotesis yang akan diuji, dengan pendekatan metode regresi. Regresi ganda (*Multiple Regression*) digunakan untuk memprediksi fenomena-fenomena yang kompleks, karena jika hanya

menggunakan satu variabel prediktor, maka hasilnya seringkali kurang akurat. Maka dari itu, regresi ganda ini digunakan ketika banyak informasi maka makin akurat prediksi yang dibuat (Marwan, *et al.*, 2023). Dengan bagan model regresi variabel independen, dan variabel dependen, berikut:



Gambar 1. Model Regresi Penelitian

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### a. Hasil Penelitian

##### (1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan *validity content*, masing-masing dibandingkan dengan standar minimal koefisien validitas yakni 0,300 sebagai batas ambang minimal. Hasilnya disajikan berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Variabel Komunikasi

Butir	Pernyataan	r-hitung	Ket
1	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik	0,477	Valid
2	Informasi yang disampaikan dari pimpinan dapat saya pahami	0,575	Valid
3	Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik	0,614	Valid
4	Proses komunikasi dalam kantor, dalam melaksanakan tugas menciptakan hasil yang maksimal	0,339	Valid
5	Seluruh pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya	0,668	Valid
6	Kantor menyampaikan pesan secara langsung dalam menjalankan tugas	0,663	Valid
7	Kebijakan dalam perusahaan telah dilaksanakan dengan baik	0,686	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel komunikasi, hasil r-hitung dinyatakan valid karena semua diatas ambang 0,300 maka dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	Ket
1	Seluruh pegawai selalu menyadari akan pentingnya disiplin kerja	0,550	Valid
2	Seluruh pegawai selalu patuh terhadap semua aturan yang telah di tetapkan oleh organisasi	0,328	Valid
3	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	0,476	Valid
4	Hubungan antar pegawai dan pimpinan dalam organisasi berjalan dengan harmonis	0,549	Valid
5	Pimpinan selalu memberikan bimbingan serta motivasi dalam bekerja	0,632	Valid
6	Pemimpin mendorong saya untuk meningkatkan krestivitas agar pekerjaan dapat diselesaikan	0,609	Valid
7	Saya selalu dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	0,433	Valid

Juga variabel budaya kerja, hasil r-hitung diatas 0,300, maka semua butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid, sehingga semua butir pengukur variabel budaya kerja dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	Ket
1	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	0,512	Valid
2	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	0,550	Valid
3	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	0,527	Valid
4	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	0,509	Valid
5	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh pimpinan	0,651	Valid
6	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target	0,515	Valid
7	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	0,592	Valid

Variabel motivasi kerja menghasilkan angket yang valid, karena nilai r-hitung semua diatas 0,300. Sehingga semua butir pengukur variabel motivasi kerja dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

**Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja**

Butir	Pernyataan	r-hitung	Ket
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di dalam organisasi	0,663	Valid
2	Saya memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan	0,508	Valid
3	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standart yang ditetapkan	0,510	Valid
4	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri	0,607	Valid
5	Saya selalu ingin melakukan peningkatan- peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin	0,565	Valid
6	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu	0,363	Valid
7	Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,554	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel produktivitas kerja hasil r-hitung semua diatas 0,300. Maka semua butir pengukur variabel produktivitas kerja dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dimana secara umum dianggap *reliabel* apabila nilai  $\alpha > 0,65$ , jika Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik). at pada lampiran tesis ini. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil yang dipercaya (*reliable*). Data yang valid diolah dengan teknik tertentu, dalam hal ini yang digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*. Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2003).

Hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan pada lampiran dengan hasil dalam tabel berikut:

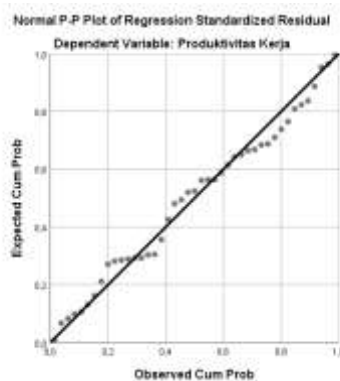
**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Komunikasi	0,683	7	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0,668	7	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,619	7	<i>Reliable</i>
Produktivitas Kerja	0,607	7	<i>Reliable</i>

## (2). Hasil Analisis Regresi

### (a). Uji Asumsi Analisis Model Regresi

Beberapa asumsi klasik yang mesti dipenuhi, yakni distribusi Normalitas, yang hasilnya ditunjukkan dalam gambar 2.

**Gambar 2. Uji Normalitas**

Hasil uji dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal.

Lalu uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai *Tolerance* jika lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. dan jika Nilai *VIF* < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

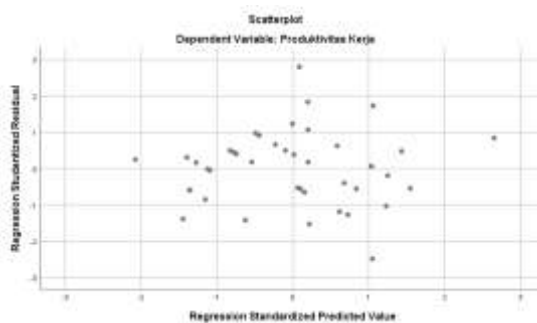
**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Reg (Constant)		
Beban Kerja	,808	1,237
Kemampuan Kerja	,813	1,230
Lingkungan Kerja	,940	1,064

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi *Multikolinieritas* dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan *Multikolinieritas*.

Sedangkan uji heterokedastisitas dengan *scatterplot* yang hasilnya berikut:

**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**

Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

**(b). Uji Model Analisis Regresi yakni Hubungan antar Variabel**

Setelah terpenuhinya asumsi dalam model menerapkan statistic inferensia, dilakukan uji analisis model regresi berikut ini:

Dalam penelitian ini model analisis regresi yang menentukan pengaruh variabel komunikasi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) dengan model regresi:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$ . Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8. Uji Model Analisis Regresi Secara Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regresi	Regression	76,809	3	25,603	17,249	,000 <sup>b</sup>
	Residual	57,889	39	1,484		
	Total	134,698	42			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Komunikasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 17,249 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 43 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,59. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) kantor kecamatan kuala Kabupaten Bireuen.

Lalu ditaksir nilai koefisien regresi antar variabel independent ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ), dengan hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 9. Taksiran Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Reg (Constant)	,290	3,733		,078	,939
Komunikasi Kerja	,151	,060	,274	2,535	,015
Budaya Kerja	,137	,055	,267	2,508	,016
Motivasi Kerja	,699	,122	,621	5,708	,000

Berdasarkan tabel 9. Maka dilakukan uji signifikansi koefisien regresi secara parsial berikut ini ;

**Hipotesis 1**

Ho:  $b_{yx1} \leq 0$  : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

Ha:  $b_{yx1} > 0$  : Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

Kriteria pengujian adalah total Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan koefisien regresi  $b_{yx1} = 0,151$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,535 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,41. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 1,5%. Sehingga variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

**Hipotesis 2**

Ho:  $b_{yx2} \leq 0$  : Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

Ha:  $b_{yx2} > 0$  : Budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

Nilai koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,137, ini juga signifikansi pada taraf uji 1,6% sehingga variabel budaya kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

**Hipotesis 3**

Ho:  $b_{yx3} \leq 0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

Ha:  $b_{yx3} > 0$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

Dan koefisien regresi variabel motivasi  $b_{yx3} = 0,699$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil hitungannya diperoleh pada tabel berikut:

**Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,755 <sup>a</sup>	,570	,537	1,21833	1,645

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Komunikasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans komunikasi, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, diperoleh R sebesar 0,755 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,755. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,570 menjelaskan bahwa kontribusi faktor komunikasi, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor kecamatan kuala Kabupaten Bireuen maka sebesar 57%.

Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 43%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti motivasi, lingkungan kerja, sikap dan perilaku serta sistem bekerja.

**b. Pembahasan****Analisis Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Dari hasil analisis data yang telah diperoleh, maka besarnya pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja, yaitu sebesar 0,151 satuan. Diartikan komunikasi yang efektif dalam organisasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Komunikasi yang baik memastikan bahwa

informasi tersampaikan dengan jelas, mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, dan memperkuat kerja sama tim. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan, konflik, dan penurunan kinerja pegawai.

Komunikasi dalam organisasi mencakup penyampaian informasi, instruksi, serta interaksi antara atasan dan bawahan, maupun antar karyawan. Komunikasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, efisien, dan kolaboratif. Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas pegawai. Komunikasi yang baik membantu pegawai bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, meningkatkan kerja sama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, menghambat penyelesaian tugas, dan menurunkan semangat kerja.

### **Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Dari hasil analisis data yang telah diperoleh, maka besarnya pengaruh budaya kerja 0,137 satuan terhadap produktivitas kerja. Yang berarti budaya kerja penting dan nyata meningkatkan produktivitas. Budaya duartikan adalah nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi dan berpengaruh terhadap perilaku serta kinerja karyawan.

### **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Dari hasil analisis data yang telah diperoleh, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, yaitu sebesar 0,699 satuan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih efektif, efisien, dan berkualitas dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi. Dalam analisis ini, kita akan membahas bagaimana motivasi memengaruhi produktivitas pegawai, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, serta dampaknya terhadap organisasi.

Handoko (2008), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Karena dengan motivasi yang baik, dapat memberikan sumbangan besar kepada Lembaga atau institusi, seperti: (1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja, (2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja, (3) Dapat mempertahankan kestabilan, (4) Dapat meningkatkan mora dan kepuasan kerja, (5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (6) Dapat meningkatkan kreativitas (Amri & Kamaruddin K., 2023). Hasil penelitian Novita & Kamaruddin (2022) yang membuktikan terdapat pengaruh langsung motivasi kerja, maupun tidak langsung melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja dimana dimensi dan indikator motivasi dapat dinilai dari tiga dimensi, yakni kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan.

### **Analisis Komunikasi, Budaya Kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Setiap instansi selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, instansi harus memberikan motivasi dengan dukungan budaya yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerjanya (Damayanti, Konadi W, Mirja, 2024)

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,570 menjelaskan bahwa kontribusi faktor komunikasi, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor kecamatan kuala Kabupaten Bireuen maka sebesar 57%. Menurut Sedarmayanti (2018) produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap organisasi. Produktivitas kerja dalam organisasi tergantung pada keefektifan kerja sama antara individu dan kelompok.

Produktivitas juga dipengaruhi oleh budaya suatu organisasi, Mulia (2021) yang meneliti tentang hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya. Demikian pula sebaliknya jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah komunikasi, karena komunikasi merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Komunikasi adalah penyampaian

dan pemahaman suatu maksud, yang perlu diperhatikan dari definisi adalah penekanannya pada penyampaian maksud dan pemahaman maksud, tanpa penyampaian maksud komunikasi tidak akan terjadi, tanpa pemahaman maksud komunikasi juga jarang berhasil (Ardana dkk, 2019).

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh secara parsial dari faktor yang diduga dapat mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yakni kontribusi faktor komunikasi terhadap produktivitas kerja, yaitu sebesar 0,151 satuan, budaya kerja 0,137 satuan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, yaitu sebesar 0,699 satuan.
- 2) Kontribusi secara simultan faktor komunikasi, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor kecamatan kuala Kabupaten Bireuen maka sebesar 57%.

#### Daftar Pustaka

- Ardana, I komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amri & Kamaruddin K. (2023). Pengaruh Pengalaman kerja, Beban kerja dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bireuen, *indOmera*, 4(7), 1-10, e-ISSN:2721-382X
- Barkow (2012). Prestige and Culture: A Biosocial Interpretationm *Anthropologi* 16(4), DOI: 10.1086/201619
- Effendi, K. (2020). Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatan di UPTD Puskesmas Mutiara Tahun 2019. *Excellent Midwifery Journal*, 3(2), 82–90. <https://doi.org/10.55541/emj.v3i2.127>
- Fajar Budiyanto, Junaidi Junaidi, Kamaruddin Kamaruddin (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja serta Implikasinya pada Motivasi Personel di POLRI (Studi Kasus di Bagian Perencanaan Administrasi Staf SDM), *Singkite-Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 4(1):26-34. ISSN 2964-9730
- Harizal, Marwan, Saiful Bahri, Win Konadi (2024). Kepemimpinan Visioner Kepala sekolah, Budaya kerja dan Motivasi berprestasi gurupengaruhnya terhadap Kinerja guru SD Penggerakdi Kabupaten Aceh Barat, *indOmera*, 5(10),18-26, e-ISSN:2721-382X
- Hasibuan Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi. Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Ina Damayanti, Konadi W, Mirja (2024). Pengaruh Renumerasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauzih, *indOmera*, 5(9), 22-29, e-ISSN:2721-382X
- Laila Fajri dan Win Konadi (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Sdnegeri Kecamatan Meurahdua Pidie Jaya, *indOmera* 3(6), 57-66, e-ISSN: 2721-382X
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan. Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat. Daerah
- Novita & Kamaruddin (2022). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi (Studi pada Guru SMP Negeri Peudada Kabupaten Bireuen), *Jurnal Kebangsaan*, 11(22) (Juli 2022), DOI: <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i22.275>
- Ranupandojo (2017). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rosyidi, M. (2018). Pengaruh Transparansi, Kompetensi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Alokasi Dana desa. *JOM FEB*. 1(1): 1-14
- Sedarmayanti (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.