

Kajian Peran Motivasi Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Pergudangan Dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta

Hartati Dyah Wahyuningsih¹⁾, Yudo Kisworo²⁾

¹⁾Program Studi Sistem Informasi, STMIK AUB Surakarta

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Ibnu Chaldun Jakarta

¹⁾hartati.dyah@stmik-aub.ac.id, ²⁾yudo807@gmail.com

Abstract–The purpose of this study is to find out, empirically test and analyze motivation, communication, and work environment on organizational commitment and the performance of employees of Perumda Warehousing and Various Businesses "Pedaringan" Surakarta City. The analysis technique in this research is multiple linear regression analysis, instrument test, linearity test and hypothesis test which includes partial regression test (t test), regression coefficient test (F test) and coefficient of determination (R²) correlation analysis. Data collection techniques using questionnaires and samples used were employees of Perumda warehousing and various businesses "Pedaringan" Surakarta City of 40 respondents. The t-test results showed that Motivation, Communication, Work Environment and Organizational Commitment variables had a positive and significant effect on the Performance of the Civil Servants and Various Businesses in "Pedaringan" Surakarta City. F test results indicate Motivation, Communication, Work Environment, and Organizational Commitment have a positive and significant effect on Simultaneous Employee Performance. Determination coefficient results show that the R² value is 0.766, meaning that the performance is explained by the variables Motivation, Communication, Work Environment and Organizational Commitment have a significant influence on the Performance of Employees in Perumda Warehousing and Various Businesses "Pedaringan" Surakarta.

Keywords: Motivation, Communication, Work Environment, Organizational Commitment, Performance.

Abstrak-Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menguji secara empiris dan menganalisis motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan Kinerja Pegawai Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji instrumen, uji linieritas dan uji hipotesis yang meliputi uji regresi parsial (uji t), uji koefisien regresi (uji F) dan analisa koefisien determinasi (R²) corelation. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan sampel yang digunakan adalah pegawai Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta sejumlah 40 responden. Hasil uji t menunjukkan variabel Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta. Hasil uji F menunjukkan Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Simultan. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,766, artinya Kinerja dijelaskan oleh variabel Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta.

Kata kunci : Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta, selama ini dirasakan kinerjanya belum optimal, hal ini dapat dilihat masih rendahnya pengetahuan berorganisasi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini dapat diwujudkan bahwa kinerja pegawai melalui motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang sesuai dengan harapan pegawai. Sumber daya manusia mempunyai peran sentral, pemanfaatan sumber daya dalam mencapai sasaran-sasaran organisasi. Oleh karena itu, agar manajemen organisasi menjadi efektif dan efisien, maka manajemen harus mampu memahami secara benar motivasi sebagai bagian dari organisasi.

Kinerja menurut Rivai (2013:53) merupakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasarannya. Kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi dipengaruhi oleh ketrampilan dan sifat tertentu.

Sudarmayanti (2008: 280) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi yang legal.

Agar pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan, maka seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja dalam meraih segala sesuatu yang diinginkan. Pekerjaan yang cepat dan tepat selesai adalah menunjukkan suatu prestasi kinerja yang baik dan benar.

Menurut Edy Sutrisno (2010:172), menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Macheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi. Organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan

strategis suatu organisasi kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, oleh karena dengan adanya perilaku kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasannya. Selain itu, akan menambah gairah kerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja ini, karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut. Perlu diperhatikan, penilaian kinerja yang efektif dan adil berkelanjutan akan meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan.

Cut Zennali (2010:12), hal menarik dalam pengertian komitmen organisasi adalah apa yang dikemukakan oleh Darkin (1999:127) bahwa komitmen organisasional adalah merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap ingin tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya dalam pencapaian tujuan tersebut.

Hasibuan Malayu S.P., dalam Sunyoto Danang (2012:191) mengemukakan motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang akan dicapai. Sedangkan menurut Asa’ad dalam Pasalag Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Imam Ghazali (2008:126) mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu ingin agar pegawai yang diberikan motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu juga terkandung unsur-unsur upaya yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu usaha. Hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai adalah motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi pegawai yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja. Motivasi kerja seorang individu dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pemimpin.

Menurut Carl I. Harland, ilmu komunikasi adalah upaya yang sistematis

dalam merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi. Sedangkan menurut Canggoro (2008:20) berpendapat bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya dan saling pengertian yang mendalam.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hassa Nurahim dan Lina Anatan (2009:5), Lili Wahyuni (2009:7) mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Menurut Darmayati (2011:2) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai dapat bekerja optimal. Dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja, maka pegawai tersebut akan betah tempat bekerja dalam menyelesaikan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berangkat dari fenomena dan pemikiran-pemikiran tersebut diatas, maka penulis tertarik menulis judul: KAJIAN PERAN MOTIVASI KOMUNIKASI LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUMDA PERGUDANGAN DAN ANEKA USAHA “PEDARINGAN” KOTA SURAKARTA.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yang akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas atau independent variabel meliputi Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan variabel terikat atau dependent variabel adalah Kinerja Pegawai pada Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta.

Populasi dalam penelitian adalah pegawai Perumda Pergudangan dan Aneka

Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta, sejumlah 80 orang, dan sampel dalam penelitian ini 50% dan populasi sebesar 40 responden pada pegawai Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta.

Teknik analisis data, uji validitas, uji reliabilitas dan uji linieritas dan uji statistik meliputi Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Koefisien Regresi (Uji F) dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

Persamaan Regresi :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X_1 : Motivasi

X_2 : Komunikasi

X_3 : Lingkungan Kerja

X_4 : Komitmen Organisasi

e : Residual

HASIL PENELITIAN

1. Persamaan Regresi

$$Y_1 = 0,350X_1 + 0,255X_2 - 0,272X_3 + 0,632X_4 + \varepsilon_1$$

Sig (0,006)** (0,015)** (0,048)** (0,000)**

Keterangan :

Y : Kinerja

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Komunikasi

X_3 : Lingkungan Kerja

X_4 : Komitmen Organisasi

** : Signifikansi

2. Uji F

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 38,871$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi Kinerja.

3. Uji t

Persamaan Pertama :

Dari Uji t pada persamaan Pertama dapat disimpulkan bahwa motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel $< 0,05$.

Persamaan Kedua :

Dari Uji t pada persamaan Kedua dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel $<0,05$.

4. Koefisien Determinasi
Koefisien Determinasi Persamaan
Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,816, dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Pegawai (variabel terikat) dipengaruhi oleh (variabel bebas) Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 81,6% dan sisanya 18,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model, misalnya Budaya Organisasi pada pegawai Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat diperoleh kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Hasil uji t yang telah dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, menunjukkan hasil sebagai berikut :
 - a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta.
 - b. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta.
 - c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta.
 - d. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta.
2. Hasilnya secara serempak (uji F) diketahui besarnya nilai $F = 38,871$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama meliputi variabel Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta.
3. Koefisien Determinasi

Uji R^2 didapatkan hasil 0,816 atau 81,6% dapat diartikan bahwa variabel Kinerja pada Perumda Pergudangan dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta dan sisanya sebesar 18,4% dijelaskan variabel diluar model misalnya Budaya Organisasi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran untuk penelitian yang akan datang :

1. Motivasi kerja dipertahankan dengan cara :
 - a. Mempertahankan upaya peningkatan silaturahmi antara pimpinan dengan pegawai.
 - b. Mempertahankan upaya pemberian kesempatan maju kepada pegawai.
 - c. Mempertahankan upaya agar pegawai merasa dihargai di lingkungan kerjanya.
2. Komunikasi sebagai cara melakukan pertukaran informasi harus dipertahankan dengan cara :
 - a. Mempertahankan upaya peningkatan hubungan baik antar pegawai.
 - b. Mempertahankan upaya peningkatan komunikasi antar pegawai mengenai masalah tugas dan pekerjaan sehari-hari.
 - c. Mempertahankan upaya peningkatan sikap saling menerima keberadaan pegawai satu sama lain.
3. Lingkungan kerja yang baik perlu terus ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin meningkat yaitu dengan cara :
 - a. Mendorong upaya pemenuhan perlengkapan kerja agar lebih memadai untuk bekerja.
 - b. Mendorong upaya pemenuhan peralatan kerja.
 - c. Mendorong upaya perbaikan ventilasi udara ruangan tempat kerja agar lebih memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- A. DeVito Joseph, 2011, *Komunikasi Antar Manusia*, Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knifei di Surabaya*.

- Arikunto, Suharsini. 2008. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cangara, 2008, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dhermawan, dkk. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali* (jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.6 no.2, hal 173-184).
- Edy, Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, Imam, 2010, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Haryani dan Susialisasi. (2010). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri se Kabupaten Karanganyar dengan Gender sebagai Variabel Moderator* (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan Vol. 18 No. 10 Mei 2010).
- Hassa Nurrohim dan Lina Anatan, 2009. *Efektivitas Komunikasi dalam Organisasi*.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Lili Wahyuni, 2009, *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dengan Komitmen Organisasi dan Tekanan Pekerjaan sebagai Variabel Intervening* (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat).
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Parlinda (2007). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Jurnal Daya Saing. No.8_3/Th.2008.
- Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Tetuko. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan* (Educational Management Vol.1, No.2, hal. 129-134).
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi* (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya).