

**PENGARUH MOTIVASI DAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Pada Tenaga Kerja Klinik Pratama Aulia Jombang)**

**Heru Totok Tri Wahono^{1*}, Khotim Fadli², M. Nashir Amrulloh³
STKIP PGRI Jombang¹, Universitas K.H A. Wahab Hasbullah^{2,3}
[*heru.totok@stkip.ac.id](mailto:heru.totok@stkip.ac.id)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang (2) tentang pengaruh iklim komunikasi terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang (3) tentang pengaruh motivasi dan iklim komunikasi terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang yang berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu 30 responden. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *jenuh sampling*. Hasil penelitian Uji F dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05 ($0,00 < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan iklim komunikasi secara bersama — sama mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang. Hasil Uji T variabel motivasi dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05 ($0,00 < 0,05$) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang. Hasil Uji T variabel iklim komunikasi dengan nilai signifikansi 0,038 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05 ($0,038 > 0,05$) menunjukkan iklim komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Motivasi, Produktivitas

ABSTRACT

The purpose of this research is to acknowledge: (1) The influence of motivation towards labor productivity the Clinic Pratama Aulia Jombang, (2) The influence of communication climate towards labor productivity the Clinic Pratama Aulia Jombang, (3) The influence of motivation and communication climate towards labor productivity the Clinic Pratama Aulia Jombang. This research uses quantitative methods. The population in this research is the labor of Clinic Pratama Aulia who are about 30 people. The sample in this research is all the population who are going to be experimented with, which are 30 respondents. The sampling technique in this research is non-probability sampling by using saturated sampling. The research result of F-test with significant value 0.00 is smaller than the expected significance 0.05 ($0.00 < 0.05$) shows that the motivation variable and communication climate all together influence the labor productivity of Clinic Pratama Aulia Jombang. The T-test result motivation variable with significant value 0.00 is smaller than expected significant level 0.05 ($0.00 < 0.05$) shows that motivation influences the labor productivity of Clinic Pratama Aulia Jombang. T-test result communication climate variable with significance value 0.038 which is smaller than the expected significance level 0.05 ($0.038 > 0.05$) shows that communication climate influences the labor productivity of Clinic Pratama Aulia Jombang.

Key Words: Communication Climate, Motivation, Productivity

A. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal

yang penting, bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini, merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat era perdagangan bebas sudah dimulai, dimana iklim kompetisi sudah menjadi semakin ketat. Hal ini memaksa setiap perusahaan, harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Untuk mengupayakan hal tersebut, sebuah perusahaan perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya secara terus-menerus.

Sumber daya manusia (tenaga kerja) merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu, setiap tenaga kerja dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan kemampuan. Selain itu, tenaga kerja juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri dan semangat kerja yang tinggi.

Motivasi, merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen, bila mereka menginginkan setiap tenaga kerja dapat memberikan kontribusi positif, terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang tenaga kerja akan memiliki semangat yang tinggi, dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Tanpa motivasi, seorang tenaga kerja tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, atau bahkan melampaui standar. Sekalipun seorang tenaga kerja memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Selain motivasi tenaga kerja, iklim komunikasi dalam suatu organisasi, juga merupakan hal utama yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi. Iklim komunikasi penting, karena menentukan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi, dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Dengan mengetahui sesuatu tentang iklim suatu organisasi, kita dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu (Pace dan Faules, 2015:148).

Produktivitas kerja seorang tenaga kerja, merupakan faktor terpenting yang harus diperhatikan perusahaan, untuk dapat bertahan dan berkembang dalam ketatnya kompetisi dunia perekonomian saat ini. Ketika produktivitas tenaga kerja rendah, akan sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika produktivitas kerja tenaga kerja tinggi, akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Keadaan demikian, yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan proposal penelitian, yang selanjutnya penulis tangkap dalam penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi

dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas kerja (Studi Pada Klinik Pratama Aulia di Desa Tinggar, Bandar Kedungmulyo Kabupaten Jombang)”.

B. LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Kusrianto (dalam Edy Sutrisno, 2017: 102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Dari definisi-definisi tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu : pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2017 : 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Motivasi

Motivasi berasal dari kata berasal dari kata *movere*, yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada para manusia, khususnya para tenaga kerja atau bawahan. (Hasibuan, 2014: 92).

Teori ERG Alderfer (Existence, Relatedness, Growth) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow.

Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja. Untuk setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan tersebut dengan sebaik-baiknya. Tiga kebutuhan tersebut, yaitu :

1. Existence (Keberadaan)

Keberadaan, merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Keberadaan ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur dan rasa aman). Oleh karena itu, kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian tenaga kerjanya terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.

2. Relatedness (Kekerabatan)

Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya, selalu berhubungan dengan orang lain. Dalam teori kekerabatan ini, mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan sebagian kebutuhan prestise, dalam teori Maslow. Seorang pemimpin yang mempunyai bawahan, haruslah memperhatikan kebutuhan kekerabatan ini yang terdapat pada diri setiap orang, dan berupaya untuk memenuhinya dengan semampunya.

3. Growth (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini, merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri. Dalam kebutuhan ini akan dikombinasikan kedua kebutuhan ini. Walaupun dilihat dari kebutuhan masing-masing yang amat berbeda. Akan tetapi, fokus perhatian dan perkembangan, maka cara pengkombinasian ini dapat diterima. Bila kebutuhan ini dapat dipenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri.

Iklm Komunikasi

Iklm Komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi (suatu evaluasi makro) mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon tenaga kerja terhadap tenaga kerja lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik interpersonal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklm komunikasi berbeda dengan iklim organisasi, dalam arti iklim

komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. (Pace dan Faules, 2015:147)

Iklm komunikasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh ini didefinisikan, disepakati, dikembangkan dan dikokohkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan individu, dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi.

Proses pengukuran iklim komunikasi organisasi meliputi penelitian atas persepsi anggota organisasi mengenai pengaruh komunikasi. Sebagai suatu konsep yang berkaitan dengan persepsi, iklim komunikasi organisasi diukur dengan meneliti reaksi-reaksi perseptual anggota organisasi atas sifat-sifat makro organisasi yang relevan dengan komunikasi dan berguna bagi anggota organisasi (Dennis, dalam Pace dan Faules 2015:157).

Untuk menganalisis komunikasi di suatu organisasi, Pace dan Faules (2015:159) mengemukakan enam faktor besar yang bisa digunakan untuk menganalisis masalah tersebut, yaitu kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran teoritis di atas, dapat ditarik hipotesis sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

Ha₁ : Terdapat pengaruh langsung positif motivasi terhadap produktivitas kerja.

Ha₂ : Terdapat pengaruh langsung positif iklim komunikasi terhadap produktivitas kerja.

Ha₃ : Terdapat pengaruh langsung positif motivasi dan iklim komunikasi bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

C. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 30 tenaga kerja dan sampel penelitian berjumlah 30 responden. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah jenuh *sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner.

Analisis Regresi Linier Berganda

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Merupakan analisis parametrik yaitu analisis yang menggunakan skala data interval dan rasio.

2. Pengujian Koefisien Persamaan Regresi

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian Hipotesis :

a) Dengan membandingkan F hitung dan F tabel

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima H_a ditolak (tidak mempengaruhi secara signifikan)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak H_a diterima (mempengaruhi secara signifikan)

b) Dengan melihat angka probabilitas (sig) dengan ketentuan :

Probabilita $> 0,05$, H_0 diterima H_a ditolak (tidak berpengaruh secara signifikan)

Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis :

a) Dengan membandingkan T hitung dengan T tabel

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, H_0 diterima H_a ditolak (tidak mempengaruhi secara signifikan)

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, H_0 ditolak H_a diterima (mempengaruhi secara signifikan)

b) Dengan melihat angka probabilita (sig) dengan ketentuan :

Probabilita $> 0,05$, H_0 diterima H_a ditolak (tidak berpengaruh secara signifikan)

Probabilita $< 0,05$, H_0 ditolak H_a diterima (berpengaruh secara signifikan).

Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Juliansyah Noor, 2016: 174). Disini peneliti menggunakan *uji kolmogorov-smirnov* satu sampel dengan *SPSS 24.0 for windows*, untuk menguji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Salah satu dari asumsi model regresi linear klasik adalah bahwa tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas yang termasuk dalam model. Multikolinieritas merupakan salah satu pelanggaran asumsi model regresi linear klasik bahwa seyogyanya tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen.

3. Uji Autokorelasi

Metode yang biasa digunakan untuk mendeteksi autokorelasi salah satunya adalah dengan menggunakan uji *Durbin Watson*, yaitu membandingkan hasil uji *Durbin Watson* dengan

tabel *Durbin Watson*. Autokorelasi tidak akan terjadi jika nilai *durbin watson* berkisar antara 1,5 sampai dengan 2,5.

4. Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan :

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

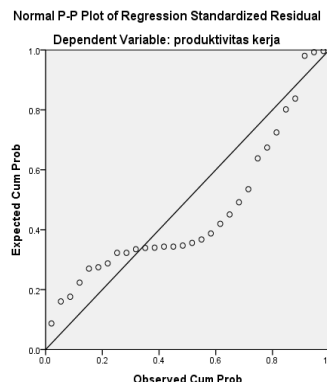
D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Klinik Pratama Aulia merupakan salah satu bentuk perusahaan jasa, yang memberikan jasa pelayanan kesehatan. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 028/MENKES/PER/I/2011 Tentang Klinik, klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan/atau spesialisik, diselenggarakan oleh lebih dari satu jenis tenaga kesehatan dan dipimpin oleh seorang tenaga medis. Tenaga medis yang dimaksud adalah dokter, dokter spesialis, dokter gigi atau dokter gigi spesialis. Sedangkan tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan ynag untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Klinik Pratama Aulia terletak di Jl. Raya Rejosari, Tinggar, Bandar Kedung Mulyo, Tinggar, Bandar Kedungmulyo, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Dari grafik pada gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis. Maka model regresi layak untuk prediksi produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 1 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.204 ^a	.042	-.029	5.517	1.774

a. Predictors: (Constant), komunikasi, motivasi
b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Data primer yang diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa hasil nilai *Durbin Watson* yang dihasilkan adalah 1,774. Hasil tersebut menunjukkan penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi, karena autokorelasi tidak terjadi jika nilai *Durbin Watson* berkisar antara 1,5 sampai 2,5.

3. Uji Multikolinieritas

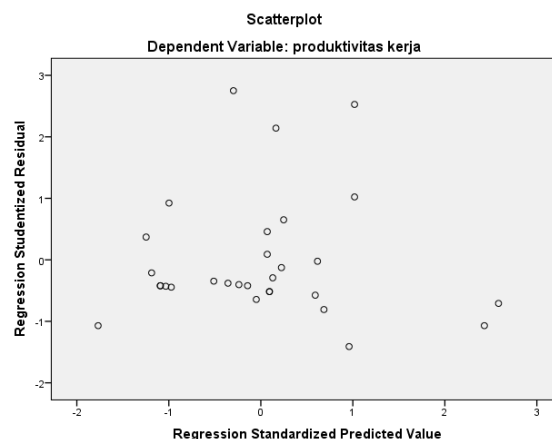
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.783	1.278
.783	1.278

Sumber: Data primer yang diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa hasil nilai VIF dari variabel motivasi dan iklim komunikasi tidak lebih dari 5, sehingga dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas terlihat titik – titik tersebut tidak membentuk sebuah pola tertentu atau titik – titik tersebut menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksi produktivitas kerja berdasarkan variabel independennya.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	29.525	9.877		2.989 .006
	Motivasi	1.538	.380	.717	4.049 .000
	Ikl im Komunika si	-.649	.297	-.386	-2.180 .038

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah pada tahun 2018

Persamaan Regresi Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 29,525 + 1,538 X_1 - 0,649 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 29,525 dapat diartikan apabila nilai variabel motivasi dan iklim komunikasi nilainya adalah 0, maka produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang nilainya sebesar 29,525.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 1,538, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang sebesar 1,538. Sebaliknya, penurunan satu satuan pada variabel motivasi akan menurunkan produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang sebesar 1,538, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dan produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang, semakin baik tingkat motivasi maka tingkat produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi variabel iklim komunikasi sebesar - 0,649, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel iklim komunikasi produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang akan menurun sebesar - 0,649. Sebaliknya penurunan satu satuan

pada variabel iklim komunikasi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang sebesar - 0,649, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien bernilai negatif, artinya terjadi hubungan negatif antara iklim komunikasi dan produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang, semakin baik iklim komunikasi maka produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang akan semakin menurun.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai korelasi hanya menunjukkan derajat keeratan tidak menunjukkan hubungan sebab akibat.

Tabel 4 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.332	4.444

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai R atau koefisien korelasi sebesar 0,615. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai + 1, sehingga nilai R menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara produktivitas kerja dengan kedua variabel independen adalah kuat.

Uji F

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.108	2	162.054	8.205	.002 ^b
	Residual	533.259	27	19.750		
	Total	857.367	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi, Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) dari Uji F sebesar 0,02 < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya variabel bebas yang meliputi: motivasi dan iklim komunikasi secara simultan signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dengan begitu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan iklim komunikasi terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang secara serempak atau simultan adalah diterima.

Uji T

Berdasarkan tabel 3 diatas Variabel motivasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,00. Hasil Uji T variabel motivasi tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien variabel motivasi sebesar 4,049. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Klinik Pratama Aulia Jombang dinyatakan diterima.

Variabel iklim komunikasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,33. Hasil Uji T variabel iklim komunikasi tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien variabel komunikasi sebesar - 2,180. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi Klinik Pratama Aulia Jombang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Klinik Pratama Aulia Jombang dinyatakan diterima.

Pembahasan Hasil

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 30 responden, 11 responden atau 36,7% memberikan penilaian baik pada motivasi Klinik Pratama Aulia Jombang dan 19 responden atau 63,3% memberikan penilaian cukup. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 4,049 dan nilai signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang. Motivasi yang tinggi dari setiap tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang akan meningkatkan produktivitas kerja yang baik bagi organisasi. Setiap tenaga kerja harusnya memiliki motivasi yang tinggi, karena akan berimbas baik pada kesetiaan, disiplin kerja dan produktivitas seorang tenaga. Apabila tenaga kerja memiliki keinginan yang kuat, untuk terus berprestasi dan terus meningkatkan kualitas kerja mereka dengan berbagai macam motivasi yang mereka miliki, maka dapat dikatakan bahwa motivasi yang dimiliki tenaga kerja tersebut baik dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang.

2. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 30 responden, 10 responden atau 33,3% memberikan penilaian kategori baik dan 20 responden atau 66,7% memberikan kategori penilaian pada iklim komunikasi Klinik Pratama Aulia Jombang. Variabel iklim komunikasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar - 0,649 dan nilai signifikansi 0,333. Hal

tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Klinik Pratama Aulia Jombang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang.

3. Pengaruh Motivasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,02. Apabila dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05, maka signifikansi F hitung lebih kecil dari nilai signifikansi yang diharapkan ($0,02 < 0,05$). Dengan begitu dapat diketahui bahwa motivasi dan iklim komunikasi secara bersama – sama mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 responden, 13 responden atau 43,3% memberikan penilaian kategori baik dan 17 responden atau 56,7% memberikan penilaian kategori cukup pada produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang cukup tinggi. Hasil Uji F yang menunjukkan ada bahwa motivasi dan iklim komunikasi mempengaruhi secara bersama – sama terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang.

Tenaga kerja yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik, akan terus menerus melakukan usaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, minimal mempertahankan tingkat produktivitas kerjanya saat ini. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, diantaranya adalah faktor motivasi dan komunikasi organisasi. Apabila kedua faktor tersebut diperhatikan, maka tingkat produktivitas tenaga kerja akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan motivasi mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang. Hal tersebut membuktikan bahwa, apabila ketiga komponen motivasi yaitu kebutuhan keberadaan, kebutuhan kekerabatan dan kebutuhan pertumbuhan terpenuhi, besar kemungkinan produktivitas tenaga kerja akan meningkat.

Selain motivasi, iklim komunikasi juga mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi 0,033, yang menunjukkan bahwa iklim komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut

menunjukkan bahwa iklim komunikasi dalam Klinik Pratama Aulia mempengaruhi produktivitas tenaga kerjanya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji T variabel motivasi yang mempunyai nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05).
- b. Iklim Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji T variabel iklim komunikasi yang mempunyai nilai probabilitas (sig) sebesar 0,03 yang lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05).
- c. Motivasi dan iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji F yang mempunyai nilai probabilitas (sig) sebesar 0,02 yang lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05).

2. Saran

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk selalu menjaga motivasi tenaga kerjanya. Ketika motivasi tenaga kerja dijaga dengan baik dengan memberikan perhatian, arahan – arahan ketika tenaga kerja dalam kesulitan dan menjaga hubungan baik antar tenaga kerja maka dapat berpengaruh positif terhadap hasil kerja dari tenaga kerja itu sendiri.
- b. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil menunjukkan iklim komunikasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Jombang. Secara teori seharusnya iklim komunikasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas tenaga kerja Klinik Pratama Aulia Jombang, tetapi interpretasi hasil menunjukkan sebaliknya. Jadi, penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya supaya mengangkat kasus ini sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
Juliansyah Noor. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana
Malayu S.P. Hasibuan. 2014. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara

- Muchdarsyah Sinugan. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Pace, Wayne & Don. F. Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS, Analisis Statistik Dengan Microsoft Exel & SPSS*. Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfa Beta
- Syaodih Sukmadinata, Nana. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta : Teras
- Tanzeh, Ahmad dan Suyitno. 2009. *Dasar-Dasar Penelitian*. Surabaya : Elkaf