

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, ORIENTASI KERJA DAN PROSEDUR KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PIDIE

Boihaki (1) Halimah (2) Rahmah (3)

1,3 Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur

2 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Jabal Ghafur

boihakipidie@gmail.com ⁽¹⁾ halimah@unigha.ac.id ⁽²⁾ rahmahabdullah31445@gmail.com ⁽³⁾

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 27-12-2021 Disetujui: 29-12-2021 Dipublikasikan: 01-01-2022</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja dan Prosedur Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dimana data primer diperoleh melalui wawancara dan pertanyaan kepada responden. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui penelusuran literature yang berkaitan dengan tema penelitian. Pengolahan data menggunakan metode statistik dengan menggunakan program SPSS For Windows versi 16. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Komunikasi internal (X_1), Orientasi kerja (X_2) dan Prosedur kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie (Y). Hal ini ditunjukkan oleh F-hitung = 19,523 dengan sig. 0,000. Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0.582. Artinya, Komunikasi internal, Orientasi kerja dan Prosedur kerja mempengaruhi produktivitas kerja diterjen 58,2 % sedangkan sisanya (41,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Beberapa saran yang diperlukan antara lain diharapkan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie paham dan mengerti akan tugas dan wewenangnya sesuai dengan peraturan daerah, sehingga dapat bekerja dengan baik dan berusaha meningkatkan produktivitas kerja, Kepada pimpinan diharapkan agar seluruh pegawai dinas lingkungan hidup Kabupaten Pidie dapat membangun komunikasi yang baik, berorientasi pada hasil kerja yang maksimal dengan mengedepankan prosedur kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada pegawai yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah pegawai tersebut dalam bekerja.</p> <p>Kata Kunci : Komunikasi Internal, Orientasi Kerja, Prosedur Kerja dan Produktivitas Kerja</p>
<p><i>Cara Mensitasi :</i></p>	

Article Info	ABSTRACT
<p>Article History :</p> <p>Received: 27-12-2021</p> <p>Accepted: 29-12-2021</p> <p>Published: 01-01-2022</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of Internal Communication, Work Orientation and Work Procedures on the Work Productivity of the Environmental Service Employees of Pidie Regency. The research method used is quantitative method, where primary data is obtained through interviews and questions to respondents. While secondary data obtained through literature searches related to the research theme. Data processing using statistical methods using SPSS For Windows version 16. Based on the results of the study, it can be seen that internal communication (X1), work orientation (X2) and work procedures (X3) have a simultaneous or joint effect on employee work productivity at the Pidie Regency Environmental Service Office (Y). This is indicated by F-count = 19.523 with sig. 0.000. The results of data analysis also show that the coefficient of determination (R²) shows a value of 0.582. That is, internal communication, work orientation and work procedures affect the work productivity of the director general 58.2% while the rest (41.8%) is influenced by other factors. Some suggestions are needed, among others, it is hoped that the employees of the Environmental Service of Pidie Regency understand and understand their duties and authorities in accordance with regional regulations, so that they can work well and try to increase work productivity. good communication, oriented to maximum work results by prioritizing work procedures so as to increase employee productivity and employees who already have sufficient work experience must provide guidance and input to inexperienced employees, making it easier for these employees to work.</i></p> <p>Keywords: <i>Internal Communication, Work Orientation, Work Procedure and Work Productivity</i></p>
<p>How to cite :</p> <p>.....</p>	

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat gencar dilakukan mengingat perubahan global yang menuntut setiap individu maupun kelompok harus mampu meningkatkan produktivitas atas kinerjanya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi efektivitas keberlanjutan kegiatan organisasi dan menjadi penunjang keberhasilan suatu organisasi. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan pegawai.

Setiap pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk memperlihatkan produktivitas dan kinerja yang baik. Seorang pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak dan lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh orientasi kerja yang dimiliki setiap pegawainya. Orientasi kerja adalah arti sebuah pekerjaan terhadap seorang individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki orientasi atau makna

kerja yang berbeda-beda. Pegawai yang memiliki orientasi kerja tinggi akan memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Orientasi kerja sebagai suatu nilai direfleksikan dalam sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja. Semakin baik orientasi kerja dapat menciptakan harmoni dalam bekerja sehingga dapat peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Setiap organisasi pasti memiliki prosedur kerja dalam mencapai tujuannya. Prosedur kerja merupakan pedoman atau langkah-langkah yang berisi standar dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Standar pelaksanaan pekerjaan yang biasanya tertera dalam dokumen berbentuk buku hanya tersimpan dan akhirnya pegawai kurang melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, sehingga banyak pekerjaan yang tumpang tindih dan kurang mengetahui tiap-tiap posisi yang ada sehingga dikerjakan beberapa pegawai, akhirnya terjadi kelebihan dan mengakibatkan pegawai kurang memaksimalkan output yang didapatkan. Prosedur kerja yang jelas dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh penulis pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie diketahui bahwa sistem komunikasi internal terjadi beberapa pola yaitu antara pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan, dan komunikasi sesama pegawai. Komunikasi yang terjalin dapat berupa penyampaian informasi, instruksi atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Proses komunikasi internal tidak selalu lancar dan harmonis karena kadang-kadang terjadi kesalahpahaman

yang dapat menurunkan produktivitas dan tidak tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa kurangnya komunikasi (*misscommunication*) yang terjadi antara pemimpin dan pegawai terjadi saat pemberian tugas sehingga saat pegawai menyerahkan laporan dan terjadi kesalahan dalam pembuatan laporan, maka tugas tersebut harus diulang dan membuat tugas berikutnya menjadi tertunda.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja dan Prosedur Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja dan Prosedur Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

LANDASAN TEORI

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi dan faktor yang sangat vital dalam penyampaian suatu pesan. Komunikasi internal didefinisikan oleh Effendy (2012) sebagai berikut:

“Komunikasi internal sebagai pertukaran gagasan di antara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi kerja atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi kerja atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam organisasi kerja atau

jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung”.

Sedangkan menurut Yulianita (2011), komunikasi internal yaitu “komunikasi yang terjadi di antara orang-orang yang berada dalam suatu organisasi kerja”. Wursanto (2015) mengemukakan bahwa komunikasi internal adalah, “Suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada lain dalam suatu organisasi untuk mendapatkan saling pengertian”.

Orientasi Kerja

Orientasi kerja menurut Ingham (2011) adalah “sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah organisasi kerja”.

Menurut Goldthorpe (2010), “orientasi kerja adalah arti sebuah pekerjaan terhadap seorang individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Menurut Gaggioti (2011), “makna kerja adalah sekumpulan nilai-nilai dan keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaannya”.

Prosedur Kerja

Yakub (2012) memaparkan bahwa “prosedur kerja merupakan suatu kerjasama dari prosedur kerja-prosedur kerja yang berhubungan untuk melakukan suatu tujuan dan kegiatan tertentu”. Menurut Nafarin (2011) menyatakan bahwa, “prosedur kerja adalah suatu urutan-urutan seri tugas yang saling berhubungan yang diadakan untuk menjamin pelaksanaan kerjanya seragam”. Menurut Dewi (2011) menjelaskan bahwa, “prosedur kerja adalah tata kerja, atau tata cara kerja yaitu rangkaian tindakan, langkah, atau perbuatan yang harus dilakukan oleh seseorang, dan

merupakan cara yang tetap untuk dapat mencapai tahap tertentu dalam hubungan mencapai tujuan akhir”. Sedangkan menurut Rasto (2015), “prosedur kerja adalah urutan rencana operasi untuk menangani aktivitas bisnis yang berulang secara seragam dan konsisten”.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Siagian (2014) adalah “kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/pegawai”. Selanjutnya menurut Jackson (2014), “produktivitas diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para pegawai (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output)”.

Menurut Hasibuan (2010), “produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Kemudian pengertian produktivitas menurut Sukirno (2010) sebagai berikut: “Produktivitas merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja untuk memproduksi suatu barang pada suatu periode tertentu”. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari buruh”.

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap

permasalahan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga komunikasi internal, orientasi kerja dan prosedur kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie yang beralamat di Jalan Teuku Umar No. 2 Sigli Kabupaten Pidie.

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. Ruang lingkup penelitian ini mengkaji tentang komunikasi internal, orientasi kerja dan prosedur kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek yang akan diteliti. Menurut Arikunto, (2014:60) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup yaitu sebanyak 46 orang.

Menurut Sugiyono (2012:118) sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Selanjutnya Arikunto, (2014:120) mengatakan bahwa “apabila subjek kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya, apabila populasi lebih dari seratus, maka sampel lebih baik diambil 5-25%”.

Berdasarkan pernyataan Arikunto (2014) tersebut di atas jumlah populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 46 orang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, baik data kualitatif maupun data kuantitatif. Adapun pengertian dari masing-masing jenis data adalah sebagai berikut :

- a. Data kualitatif
Data kualitatif merupakan data penelitian yang berbentuk deskriptif dan bukan berbentuk angka, misalnya sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan kepersonaliaan.
- b. Data Kuantitatif
Data Kuantitatif merupakan data penelitian yang berbentuk angka (nominal), misalnya data jawaban kuesioner .
 - 1) Data primer (data lapangan)
Data primer adalah data yang diambil di lokasi penelitian (lapangan) yaitu dengan mengadakan penelitian langsung ke lapangan, dalam skripsi ini yaitu pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie, yang bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.
Untuk mendukung dalam melakukan penelitian ini, maka penulis menggunakan:
 - a. Observasi/pengamatan,
yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung di lapangan berkaitan dengan permasalahan tentang pengaruh

komunikasi internal, orientasi kerja dan prosedur kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

- b. Wawancara,
yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mewawancarai antara peneliti dengan responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan tentang permasalahan yang sedang dibahas.
 - c. Kuesioner,
yaitu suatu daftar berisi rangkaian pertanyaan yang telah disusun sedemikian rupa, untuk mengumpulkan data tentang pengaruh pengaruh komunikasi internal, orientasi kerja dan prosedur kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.
Metode ini dilakukan dengan membagikan kuesioner berisi daftar pertanyaan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. Kegiatan yang dilakukan dalam mendesain angket penelitian adalah menentukan skala pengukuran terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian.
- 2) Studi Pustaka
Studi pustaka yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui perpustakaan dengan mengkaji buku-buku yang berhubungan dengan pembahasan ini. Data sekunder ini juga disebut dengan *Library Research*.

Analisis Data

Untuk menduga hubungan antara variabel maka digunakan persamaan regresi berganda. Bentuk persamaan regresi berganda dinyatakan sebagai berikut (Umar, 2013:178) :

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

Keterangan:

Y	: Produktivitas Kerja
a	: Bilangan konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	: Koefisien regresi
X ₁	: Komunikasi Internal
X ₂	: Orientasi Kerja
X ₃	: Prosedur Kerja
e	: standard error of the estimate

Pengujian Hipotesis

a. Uji-t

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh independen secara individual terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H₀ diterima jika t-hitung < t-tabel pada α = 5%

H_a diterima jika t-hitung > t-tabel pada α = 5%

b. Uji-F

Menurut Malhotra (2012:62), Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent. Oleh karena itu, untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat.

Apabila dari perhitungan F hitung > F_{tabel} maka H₀ tidak diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda tak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data

Analisis Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan pada kuisioner dilakukan secara statistik dengan menggunakan metode korelasi *product moment*. Kriteria penentuan validitas adalah jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien nilai-nilai kritis r tabel pada taraf signifikan 5%, maka instrumen tes yang digunakan dinyatakan valid.

Berdasarkan daftar nilai pada tabel R diketahui nilai r_{tabel} untuk penelitian ini adalah 0.285. Kriterianya adalah jika r_{hitung}

lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai

instrumen penelitian. Hasil uji korelasi *product moment* ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel-1: Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R	r-tabel	Keterangan
Komunikasi internal	X1	0.402	0.285	Valid
	X2	0.419	0.285	Valid
	X3	0.528	0.285	Valid
	X4	0.544	0.285	Valid
	X5	0.396	0.285	Valid
Orientasi kerja	X6	0.547	0.285	Valid
	X7	0.554	0.285	Valid
	X8	0.608	0.285	Valid
	X9	0.493	0.285	Valid
	X10	0.583	0.285	Valid
Prosedur kerja	X11	0.590	0.285	Valid
	X12	0.363	0.285	Valid
	X13	0.508	0.285	Valid
	X14	0.691	0.285	Valid
	X15	0.512	0.285	Valid
Produktivitas kerja	Y1	0.627	0.285	Valid
	Y2	0.660	0.285	Valid
	Y3	0.488	0.285	Valid
	Y4	0.583	0.285	Valid
	Y5	0.553	0.285	Valid

Sumber: Olah Data, 2020

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi dari butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam kuesioer pada masing-masing variabel adalah signifikan secara statistik. Maka dengan

semua butir pertanyaan yang berkorelasi dapat dikatakan instrumennya valid.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas terhadap variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel-2: Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi internal	0,659	Realible
Orientasi kerja	0,706	Realible
Prosedur kerja	0,688	Realible
Produktivitas kerja	0,723	Realible

Sumber: Olah data, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai alpha dari setiap variabel yang terdapat dalam penelitian menunjukkan nilai diatas atau lebih besar

dari 0,6 sehingga masing-masing pertanyaan pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan diatas dan data yang telah didapatkan melalui penyebaran kuesioner, maka dilakukan pengolahan data untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi internal, Orientasi

kerja dan Prosedur kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie . Pada tabel di bawah ini dapat diketahui hasil pengujian variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian.

Tabel-3: Hasil Analisis Pengujian Variabel

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
(Constant)	1.355	2.869		.472		.639
Komunikasi_Internal	.245	.107	.252	2.288	2.017	.027
Orientasi_Kerja	.365	.127	.376	2.886	2.017	.006
Prosedur_Kerja	.390	.142	.334	2.744	2.017	.009
Koefisien Korelasi (R) = .763 ^a						
Koefisien Determinasi (R ²) = .582						
Adjusted R Squares = .547						
F _{hitung} = 19.523						
F _{tabel} = 2.822						
Sign F = 0,000						

Sumber : Olah data dengan program SPSS

Berdasarkan nilai intersep (a) dan koefisien masing-masing variabel (b) yang sudah diperoleh, maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 1,355 + 0,245X_1 + 0,365 X_2 + 0,390X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 1,355; artinya jika (X₁), (X₂) dan (X₃) nilainya adalah 1, maka produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie (Y) nilainya adalah 1,355, artinya jika pertimbangan pegawai pada Komunikasi internal, Orientasi kerja dan Prosedur kerja terhadap produktivitas kerja bernilai 1, maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai dalam bekerja sebesar 1,355.

Nilai koefisien regresi variabel komunikasi internal sebesar 0.245 dapat

diartikan bahwa setiap 1% kenaikan komunikasi internal (X₁), akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 0.245%, dengan asumsi variabel X₂ dan X₃ konstant, berarti terjadi peningkatan Produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

Nilai koefisien regresi variabel Orientasi Kerja sebesar 0.365 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Orientasi Kerja (X₂), akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 0.365 %, dengan asumsi variabel X₁ dan X₃ dianggap konstant, berarti terjadi peningkatan Produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

Nilai koefisien regresi variabel Prosedur Kerja sebesar 0.390 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Prosedur Kerja (X₃), akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 0.390%, dengan asumsi variabel X₁ dan X₂ dianggap konstant, berarti terjadi peningkatan

Produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel Prosedur Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Komunikasi internal (X_1), Orientasi kerja (X_2) dan Prosedur kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie (Y). Hal ini ditunjukkan oleh F-hitung = 19,523 dengan sig. 0,000.

Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0.582. Artinya, Komunikasi internal, Orientasi kerja dan Prosedur kerja mempengaruhi produktivitas kerja diterjen 58,2 % sedangkan sisanya (41,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pengaruh Komunikasi internal (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai(Y) pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie ditunjukkan oleh hasil perhitungan t-hitung = 2.288 dengan sig. 0,027, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara Komunikasi internal (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie (Y). Dimana semakin baik komunikasi internal

pada kantor dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie maka akan membuat pegawai semakin produktif dalam bekerja.

Uji signifikansi parsial antara Orientasi kerja (X_2) terhadap produktivitas pegawai (Y) ditunjukkan oleh hasil perhitungan t-hitung = 2.886 dengan sig. 0,006, ini berarti bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Orientasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Tanda positif pada koefisien beta menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin baik Orientasi kerja maka berdampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

Selanjutnya uji signifikansi parsial antara Prosedur kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh hasil perhitungan t-hitung = 2.744 dengan sig. 0,009, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Prosedur kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Tanda positif pada koefisien beta menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin baik prosedur kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Pidie.

Hasil penghitungan dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Pidie, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kualitas Orientasi kerja, Orientasi kerja dan Prosedur kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Pidie.

Pembuktian Hipotesis

Hasil pengolahan data didapatkan hasil masing-masing b_1 , b_2 , b_3 sebesar 0.245; 0.365; 0.390 artinya variabel Komunikasi internal, Orientasi kerja dan Prosedur kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. Dengan demikian H_0 ditolak. Kemudian pada uji F diperoleh Nilai F hitung sebesar

19,523 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,822, artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka hipotesis diterima (H_0 ditolak).

Kesimpulan

- Hasil analisis data menunjukkan bahwa Komunikasi internal (X_1), Orientasi kerja (X_2) dan Prosedur kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie (Y). Hal ini ditunjukkan oleh $F_{\text{hitung}} = 19,523$ dengan sig. 0,000.
- Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0.582. Artinya, Komunikasi internal, Orientasi kerja dan Prosedur kerja mempengaruhi produktivitas kerja diterjen 58,2 % sedangkan sisanya (41,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
- Pengaruh Komunikasi internal (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie ditunjukkan oleh hasil perhitungan $t_{\text{hitung}} = 2.288$ dengan sig. 0,027, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara Komunikasi internal (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie (Y). Dimana semakin baik komunikasi internal pada kantor dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie maka akan membuat pegawai semakin produktif dalam bekerja.
- Uji signifikansi parsial antara Orientasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh hasil perhitungan $t_{\text{hitung}} = 2.886$ dengan sig. 0,006, ini berarti bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan secara parsial antara orientasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Tanda positif pada koefisien beta menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin baik orientasi kerja maka berdampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

- Selanjutnya uji signifikansi parsial antara prosedur kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh hasil perhitungan $t_{\text{hitung}} = 2.744$ dengan sig. 0,009, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Prosedur kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Tanda positif pada koefisien beta menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin baik prosedur kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Pidie.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Suria. 2019. *Pengaruh Performance, Orientasi dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan*. Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu Vol. 5 No.1.
- Ardila, N.D. dan H. Pramusinto. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan Vol. X No. 1 Juni 2015 Hal. 53 – 66.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. BPFE. Yogyakarta.

- Atmoko, Tjipto. 2011. *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja. Instansi Pemerintah*. Unpad. Bandung.
- Cangara, H. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Cutlip, S dan Broom, G.J. 2012. *Effective Public Relations*. Kencana. Jakarta.
- Darmayanti, Yayan. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No. 1.
- Dewi, Irra Chrisyanti. 2011. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Pustaka Raya. Jakarta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2014. *Pola Asuh Orangtua dan Komunikasi dalam Keluarga*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Effendy, U. 2012. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Penerbit Alumni. Bandung.
- Gaggioti. 2011. *Going From Spain And Latin America to Central Asia: Decision Making of Expatriation And Meaning of Work*. The Central Asia Business Journal.
- Gordon, B. 2010. *Management Information System: Conceptual Foundation, Structure, and Development*. McGraw-Hill International Book Company. Auckland.
- Goldthorpe, J.E. 2010. *Sosiologi Dunia Ketiga; Kesenjangan dan Pembangunan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Gujarati. 2010. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Herudiati. 2013. *Makna Kerja bagi Satuan Pengaman (Security) Perempuan (Studi Fenomenologi Satpam Perempuan Jawa)*. UGM. Yogyakarta.
- Ingham, Jon. 2011. *Strategic Human Capital Management*. Elsevier. Netherlands.
- Insani, Istyadi. 2010. *Standar Operasional Prosedur (SOP) Sebagai Pedoman. Pelaksanaan Administrasi Perkantoran Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan dan Kinerja Organisasi Pemerintah*. Penyempurnaan Makalah pada Workshop Manajemen Perkantoran di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika Bandung.
- Jackson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Selemba Empat*. Jakarta.
- Lumenta, Nico. 2010. *Pedoman Penyusunan SPO untuk Rumah Sakit*. Modul. Jakarta.
- Malhotra, Naresh K. 2012. *Marketing Research : An Applied Orientation*, 6th ed. New Jersey.
- Manullang. 2012. *Manajemen Personal*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Maurits. 2011. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Amara Books. Yogyakarta.
- Mulyana. 2010. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nafarin, M. 2011. *Penganggaran Perusahaan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi. 2013. *Total Quality Management*. Aditya Media. Yogyakarta.

- Pratiwi, P.A.L., V.P.K Lengkong, dan C.M.O. Mintardjo. 2017. *Pengaruh Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. PLN Persero Wilayah Suluttenggo Area Manado)*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2.
- Puji, Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana. Jogjakarta.
- Putra, Hengky. 2014. *Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Bagian Produksi Tulangan Beton di PT Wijaya Karya Beton Medan*. Jurnal Lingkungan dan Kesehatan Vol. 4 No. 3.
- Rasto. 2015. *Manajemen Perkantoran*. Alfabeta. Bandung.
- Riadi, M. 2020. *Makna dalam Bekerja*. <https://www.kajianpustaka.com/2020/05/makna-dalam-bekerja-meaning-of-work.html>
- Richard, M. 2012. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Riswandi. 2011. *Psikologi Komunikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rogers, E.M. 2013. *Komunikasi dan Pembangunan: Perspektif Kritis*. LP3S. Jakarta.
- Rosso, B., Dekas, K., dan Wrzeniewski, A. 2010. *On The Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review*. Journal Research in Organization Behavior.
- Ruslan, R. 2010. *Management Public Relations*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Santoso, S. 2011. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS versi 11.5*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Simamora, B. 2014. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Gramedia. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sukirno. 2010. *Pengantar Ekonomi Makro*. PT. Raja Grasindo Perseda. Jakarta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku. Jakarta.
- Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Uchjana, Onong. 2011. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Tiffin. 2011. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta. Bandung.
- Wardana, K.S.N., I.W. Bagja, dan I.W. Suwendra. 2016. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen Vol.4 Tahun 2016. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php>.
- Washin, George J. 2010. *Administrasi Kepegawaian*. (Slamet Saksono. Terjemahan). Kanisius. Yogyakarta.
- Wirjana, B.R. dan S. Supardo. 2012. *Kepemimpinan: Dasar-dasar Pengembangannya*. Andi Offset. Yogyakarta.

- Wrzesniewski, A. E. 2013. *Finding Positive Meaning in Work*. San Francisco: Berret-Kohler.
- Wursanto, I.G. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Dian Pustaka. Jakarta.
- Yakub. 2012. *Pengantar Sistem informasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Yulianita, Neni. 2011. *Dasar-Dasar Public Relations*. LPPM UNISBA. Bandung.