



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KOTA YOGYAKARTA.

Selviana Wulang Wurani¹

Didik Subiyanto²

Epsilandri Septyarini³

Manajemen, Universitas Sajanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : 1 Maret 2021

Disetujui : 14 Maret 2021

Dipublikasikan : 15 Maret 2021

Keywords:

Lingkungan kerja; budaya organisasi; motivasi kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kantor dinas kesehatan kota Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta sebanyak 50 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel jika semua populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi dengan taraf signifikan 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 4). Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine whether the work environment, organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on the work productivity of employees of the Yogyakarta City Health Office. The population in this study were all employees who worked at the Yogyakarta City Health Office as many as 50 people. In this study, researchers used a saturated sampling technique, namely a sampling technique if all populations were sampled. The data collection method used a questionnaire. The analysis technique used is regression with a significant level of 0.05. The results of this study indicate that: 1). The work environment has a positive and significant effect on employee work productivity. 2). Organizational culture has a positive and significant effect on employee work productivity. 3). Work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity. 4). Work environment, organizational culture, and work motivation have a positive and significant effect on employee work productivity.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi sistem operasional untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik, efisiensi kerja setiap orang dapat ditingkatkan, yang dapat dicapai melalui penyesuaian dan kebiasaan organisasi dan pribadi.

Robbins (2002) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan karyawan dalam perusahaan. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Sedarmayanti (2001), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Luthans (2011), menyatakan bahwa proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang

dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

METODE

Hasil Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dimana untuk menemukan konsep atau makalah baru, peneliti terlebih dahulu merumuskan proposisi dan hipotesis untuk tahap selanjutnya, kemudian menggunakan data kuantitatif untuk mengujinya, hingga diperoleh kesimpulan akhir berupa sebuah tesis baru. Atau hipotesis yang teruji.

Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta dengan jumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, maka semua anggota populasi dijadikan sampel (sampel jenuh) yaitu sejumlah 50 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui kuesioner untuk tujuan penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta yang beralamatkan di Jl. Kenari No.56, Muju Muju, Kec. Umbulharjo, kota Yogyakarta.

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat

dievaluasi melalui dua uji, yaitu uji validitas dan uji ralibilitas. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dilakukan pengujian penyimpangan dari hipotesis klasik, pada hipotesis klasik harus dilakukan beberapa pengujian yaitu pengujian multikolorienitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji autokorelasi.

Analisis data yang dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penarikan kesimpulan pada penelitian ini adalah

regreasi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 50 responden. Tingkat signifikansi 5% jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>Item</i>	<i>Nilai r_{hitung}</i>	<i>Nilai r_{tabel}</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>X1.1</i>	<i>0,916</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X1.2</i>	<i>0,874</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X1.3</i>	<i>0,861</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X1.4</i>	<i>0,812</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X1.5</i>	<i>0,841</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X1.6</i>	<i>0,910</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
<i>Budaya Organisasi</i>	<i>X2.1</i>	<i>0,717</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X2.2</i>	<i>0,415</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X2.3</i>	<i>0,800</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X2.4</i>	<i>0,718</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X2.5</i>	<i>0,716</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
<i>Motivasi Kerja</i>	<i>X3.1</i>	<i>0,824</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X3.2</i>	<i>0,697</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X3.3</i>	<i>0,806</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X3.4</i>	<i>0,762</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X3.5</i>	<i>0,880</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>
	<i>X3.6</i>	<i>0,783</i>	<i>0,2329</i>	<i>Valid</i>

4Produktifitas Kerja Karyawan	Y1	0,696	0,2329	Valid
	Y2	0,751	0,2329	Valid
	Y3	0,350	0,2329	Valid
	Y4	0,803	0,2329	Valid
	Y5	0,797	0,2329	Valid
	Y6	0,822	0,2329	Valid
	Y7	0,743	0,2329	Valid

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji keefektifan dengan total 50 responden dapat diketahui bahwa semua pernyataan tentang lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan efisiensi kerja pegawai yang disampaikan oleh Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta kepada pegawai yang diwawancarai. Efektif, karena dilihat dari tingkat r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner sesuai sebagai alat ukur data penelitian

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,935	Reliabel
Budaya Organisasi	0,684	Reliabel
Motivasi Kerja	0,875	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,805	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2021

hasil uji reliabilitas dari 50 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.935, Budaya Organisasi sebesar 0.684, Motivasi Kerja sebesar 0.875, dan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0.805, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6.

a.Karakteristik responden berdasarkan usia

<i>usia</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Presentase</i>
< 30	30	60%
30-40	10	20%
> 40	10	20%
<i>total</i>	50	100%

Sumber: data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta yang mengisi kuesioner dengan usia < 29 tahun sebanyak 30 orang (60%), yang berusia 30-40 tahun sebanyak 10 orang (20%), dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 10 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden dari Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta berusia dibawah 30 tahun dengan sebanyak 30 orang atau dengan presentase 60%.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

<i>Jenis kelamin</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Presentase</i>
<i>Wanita</i>	34	68%
<i>pria</i>	16	32%
<i>total</i>	50	100%

Sumber: data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta yang mengisi kuesioner dengan berjenis kelamin Wanita sebanyak 34 orang (68%), dan yang berjenis pria sebanyak 16 orang (32%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden dari Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta berjenis kelamin wanita dengan sebanyak 34 orang atau dengan presentase 68%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

<i>Jabatan</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Presentase</i>
<i>Staf kesehatan dan gizi masyarakat</i>	6	12%
<i>Staf bidang promosi kesehatan</i>	6	12%
<i>Staf bidang pencegahan penyakit</i>	6	12%
<i>Staf bidang pengendalian penyakit</i>	6	12%
<i>Staf bidang pelayanan kesehatan</i>	8	16%
<i>Staf mutu fasilitas kesehatan</i>	8	16%
<i>Staf standarisasi tenaga dan sarana kesehatan</i>	4	8%
<i>Staf seksi formasi</i>	6	12%
<i>Total</i>	50	100%

Sumber: data diolah 2021

Menunjukkan bahwa karyawan Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta yang mengisi kuesioner dengan jabatan Staf Kesehatan dan Gizi Masyarakat sebanyak 6 orang (12%), Staf Bidang Promosi Kesehatan sebanyak 6 orang (12%), Staf Bidang Pencegahan Penyakit sebanyak 6 orang (12%), Staf Bidang Pengendalian Penyakit sebanyak 6 orang (12%), Staf Bidang Pelayanan Kesehatan sebanyak 8 orang (16%), Staf Mutu fasilitas Kesehatan sebanyak 8 orang (16%), Staf Standarisasi Tenaga dan Sarana Kesehatan sebanyak 4 orang (8%), dan Staf Seksi Formasi sebanyak 6 orang (12%).

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

<i>Masa Kerja</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Presentase</i>
<i>< 2 tahun</i>	6	12%
<i>2 - 5 tahun</i>	27	54%
<i>> 5 tahun</i>	17	34%
<i>Total</i>	50	100%

Sumber: data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta yang mengisi kuesioner dengan masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 6 orang (12%), dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 27 orang (54%), dan dengan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 17 orang (34%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden dari Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta dengan masa kerja dari 2-5 tahun sebanyak 27 orang atau dengan presentasi 54%.

2. Analisis Data

2.1 uji normalitas

Table 2.1

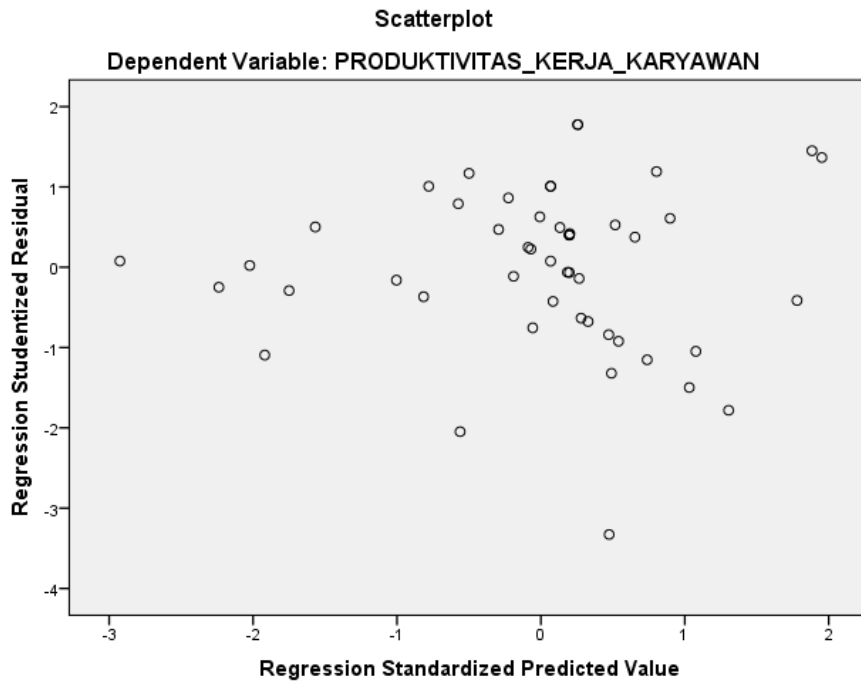
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09892910
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,042
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan berdistribusi normal.

2.2 Uji Heteroskedastisitas

Table 2.2



Sumber: data diolah 2021

Dari table 2.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik berada dibawah, diatas, dan disekitar angka 0 (nol). Selain itu penyebaran titik-titik tidak berpola (tidak memiliki pola yang jelas), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

2.3. Uji Autokorelasi

Table 2.3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,744 ^a	,553	,524	2,166	1,849

<i>dw</i>	<i>dl</i>	<i>du</i>	<i>4-du</i>
1.849	1.3779	1.7214	2.2786

Hasil uji Durbin Watson menunjukkan bahwa $du < dw < 4-du$ atau $1.7214 < 1.849 < 2.2786$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi

3. Analisis Regresi (Uji Hipotesis)

3.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,343	3,408		,688	,495
LINGKUNGAN_KERJA	,160	,075	,214	2,118	,040
BUDAYA_ORGANISASI	,684	,158	,464	4,338	,000
MOTIVASI_KERJA	,304	,095	,340	3,198	,003

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel 3.1 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 2,343 + 0,160X_1 + 0,684X_2 + 0,304X_3 + e$$

a) Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Table 3.2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,343	3,408		,688	,495
LINGKUNGAN_KERJA	,160	,075	,214	2,118	,040
BUDAYA_ORGANISASI	,684	,158	,464	4,338	,000
MOTIVASI_KERJA	,304	,095	,340	3,198	,003

Sumber: data diolah 2021

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, maka:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena koefisien regresi positif 0,160 (tanda hijau) dan signifikan 0,040 (tanda kuning) < 0,05, sehingga hipotesis 1 diterima
- b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena koefisien regresi positif 0,684 (tanda hijau) dan signifikan 0,000 (tanda kuning) < 0,05, sehingga hipotesis 2 diterima
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena koefisien regresi positif 0,304 (tanda hijau) dan signifikan 0,003 (tanda kuning) < 0,05, sehingga hipotesis 3 diterima.

b. Pengujian Simultan (Uji F)

tabel 3.3

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	267,010	3	89,003	18,966	,000 ^b
Residual	215,870	46	4,693		
Total	482,880	49			

Sumber: data diolah 2021

Pada table3.3 menunjukan bahwa F hitung besar 18.966 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena sig F hitung 0,000 < 0,05 maka secara simultan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,553	,524	2,166

tabel 3.4

Sumber data diolah 2021 menunjukkan bahwa Pengujian pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menghasilkan R Square sebesar 0.553. Hal ini berarti produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 55,3% oleh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja sedangkan 44,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kayawan

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.118 dan nilai signifikansi sebesar 0.040 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktifitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan dapat diterima. **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan**

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 4.338 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktifitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan dapat diterima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3.198 dan nilai signifikansi sebesar 0.003 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktifitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan dapat diterima.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan.

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan terhadap produktifitas kerja . Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 18.966 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh

simultan terhadap produktifitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ini yang menyatakan lingkungan kerja, daya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan data pengujian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan. . Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.118 dan nilai signifikansi sebesar 0.040 dimana angka tersebut signifikan karna ($p < 0,05$).
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 4.338 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana angka tersebut signifikan karna ($p < 0,05$).

3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3.198 dan nilai signifikansi sebesar 0.003 dimana angka tersebut signifikan karna ($p < 0,05$).

4. Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan . . Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 18.966 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan manajemen . Karna lingkungan kerja, budaya organisasi

dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hubungan yang baik yang telah tercipta antara manajemen Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta harus terus dilanjutkan dan ditingkatkan, karena dengan begitu Produktivitas Kerja Karyawan dapat lebih meningkat. Dan dalam penelitian ini Lingkungan KerjaBudaya Organisasi, dan Motivasi Kerja telah terbukti dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Bagi peneliti yang akan datang Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini misalnya kepuasan dan komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat diketahui variabel atau faktor lain selain lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Rantesalu, A. R. (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of. Volume 4 ~ Issue 9 (2016) pp: 08-14 .
- Dai, K. E. (2009). The Influence of Organizational Culture on Organizational Learning, Worker Involvement and Worker Productivity.
- Mohammad Jasim Uddin, R. H. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and. Vol. 8, No. 2; 2013 .
- Phong Thanh Nguyen, A. Y. (2020). FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE PERFORMANCE: MOTIVATION, LEADERSHIP, ENVIRONMENT, CULTURE ORGANIZATION, WORK ACHIEVEMENT, COMPETENCE AND COMPENSATION (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). Volume 1, Issue 4, June 2020 .
- Steve, Y. N. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. Vol. 1, No. 2, 2012, 36-43 .
- AHMAD ROSIDI. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. AKAR DAYA MANDIRI MATARAM .
- Budi Tri Cahyono. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. ARKI FASHION KABUPATEN PEKALONGAN.
- HADI PRAYITNO. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BANK BSM (BANK SYARIAH MANDIRI) CABANG CIREBON . Skripsi Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah.
- HIDAYATULLAH. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan pada PT. RIAU CRUMB RUBBER FACTORY (RICRY) PEKANBARU .
- MIFTAH FAJAR. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BRISyariah Surakarta) . Skripsi PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH S1FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAMINSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SALATIGA
- Ravela Septianingrum. (2011). Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. YURO MUSTIKA PURBALINGGA .

Retno Damayanti. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. BENING NATURAL FURNITURE DI SEMARANG .