

## **PENGARUH ANTARA KOMUNIKASI FORMAL DAN KOMUNIKASI INFORMAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Minak Halim<sup>1)</sup>, Suharto<sup>2)</sup> Marhaban Sigalingging<sup>3)</sup>  
Universitas Muhammadiyah Metro  
Email: [Minakhalim99@gmail.com](mailto:Minakhalim99@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Proses komunikasi memungkinkan pemimpin melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Informasi harus dikomunikasikan kepada para bawahan agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus dikomunikasikan oleh pihak lain agar dilaksanakan. Pengorganisasian memerlukan komunikasi dengan bawahan tentang penugasan jabatan. Pengarahan mengharuskan pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahan agar tujuan kelompok dapat di capai. Komunikasi formal dan informasi adalah bagian esensi dari pengawasan. Jadi pemimpin dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen hanya melalui interaksi dan komunikasi dengan pihak lain.

Arus Informasi yang berasal dari atas dan bawah mengharuskan adanya pengelolaan yang baik dari pihak yang menerima informasi, karena ketidakmampuan dalam pengelolaan informasi dapat menimbulkan benturan baik antara pemimpin dengan bawahan maupun seksama bawahan yang dapat berakibat kesalahpahaman.

Populasi pada penelian ini adalah 65 orang termasuk peneliti dengan sampel yang di gunakan sebanyak 64 responden. Pengambilan data menggunakan quisioner sebagai alat bantu penelitian. Hasil analisis yang diperole peneliti ini sebagai berikut : 1) Ada pengaruh signifikan antara komunikasi format terhadap Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. 2) Ada pengeruh signifikan antara komunikasi informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Berdasarkan hasil uji F dengan perhitungan SPSS dimana nilai F menunjukkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi formal dan komunikasi informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Koofesien nilai R menunjukkan besar derajat keeratan Pengaruh antara antara komunikasi formal dan komunikasi informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Tergolong katagori sedang.

Dengan simpulan bahwa hasil penelitian terdapat Pengaruh antara komunikasi formal dan komunikasi informal terhadap Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

Kata Kunci: Komunikasi Formal, Komunikasi Informal dan Produktivitas Kerja

## ABSTRAK

Minak Halim 2022 The Influence of Formal Communication and Informal Communication on the Productivity of Civil Servants in the Human Resources Empowerment Personnel Bandan, Central Lampung Regency. Thesis. Muhammadiyah Metro University Master of Management Study Program. Supervisor (1) Dr. Suharto, S.E., M.M. Supervisor (2) Dr. Marhaban Sigalingging, M.M.

The communication process enables leaders to carry out their duties well. Information must be communicated to subordinates so that they have a basis for planning, plans must be communicated by other parties so that they are implemented. Organizing requires communication with subordinates about position assignments. Direction requires the leader to communicate with subordinates so that group goals can be achieved. Formal communication and information are an essential part of supervision. So leaders can carry out management functions only through interaction and communication with other parties.

The flow of information originating from above and below requires good management from the party receiving the information, because inability to manage information can lead to clashes between leaders and subordinates as well as between subordinates which can result in misunderstandings.

The population in this research was 65 people including researchers with a sample of 64 respondents. Data collection uses a questionnaire as a research tool. The results of the analysis obtained by this researcher are as follows: 1) There is a significant influence between communication format on the work productivity of Civil Servants at the Central Lampung Regency Human Resources Empowerment Personnel Agency. 2) There is a significant influence between informal communication on the work productivity of Civil Servants at the Central Lampung Regency Human

Resources Empowerment Personnel Agency. Based on the results of the F test using SPSS calculations, the F value shows that there is a joint influence between formal communication and informal communication on the work productivity of Civil Servants at the Central Lampung Regency Human Resources Empowerment Personnel Agency. The R value coefficient shows the large degree of closeness of influence between formal communication and informal communication on the work productivity of Civil Servants at the Central Lampung Regency Human Resources Empowerment Personnel Agency. Classified in the medium category.

With the conclusion that the research results show an influence between formal communication and informal communication on the work productivity of Civil Servants at the Central Lampung Regency Human Resources Empowerment Personnel Agency.

Keywords: Formal Communication, Informal Communication and Work Productivity

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sistem komunikasi formal biasanya mengikuti garis-garis wewenang sebagaimana dituangkan dalam struktur organisasi. Sedangkan sistem informal (tidak formal) adanya hubungan-hubungan sosial yang dapat memiliki kekuatan untuk menentukan

wewenang yang ditransmisikan melalui sistem formal tersebut dapat diterima. Sehingga sangat penting posisi wewenang di dalam sistem formal maupun informal. Ciri komunikasi organisasi dan saluran formal banyak persamaan. Ciri saluran komunikasi formal yaitu: (1) Saluran komunikasi berfungsi dengan standar bagi semua laporan yang datang dari berbagai sumber agar dapat diperiksa kebenarannya. (2) Sumber pesan dapat dikenali dan tentunya dapat dipercaya. Sehingga dapat dijelaskan saluran komunikasi formal bercirikan aturan-aturan yang stabil, pekerjaannya, aturan dan sanksi disusun dengan jelas, serta dapat diikuti oleh orang-orang yang berbeda. Pegawai dapat dikenali dan dapat dipercaya serta bertanggung jawab serta ada jalur komunikasi yang akurat.

Komunikasi informal tidak tergantung pada struktur organisasi. Komunikasi informal sebagai komunikasi yang disetujui secara sosial yang orientasinya tidak pada organisasi tetapi lebih secara individual. Komunikasi sebagai interaksi yang menekankan proses komunikasi dua arah di antara para komunikator, terdapat umpan balik (*feedback*) atau tanggapan terhadap suatu pesan yang bisa berupa verbal dan nonverbal, sengaja maupun tidak disengaja sebagai pertukaran makna. Komunikasi sebagai transaksional prosesnya bersifat kooperatif dimana pengirim dan penerima sama-sama bertanggung jawab terhadap dampak dan efektivitas komunikasi yang terjadi serta aktif untuk membangun kesamaan makna (pemahaman) secara simultan (terus-menerus) menerima dan mengirim pesan secara verbal dan nonverbal.

Komunikasi dalam suatu organisasi harus berlangsung dengan harmonis, karena akan menjamin keeratan hubungan antara atasan dengan bawahan maupun antara bawahan dengan bawahan. Kondisi demikian sangat penting untuk menciptakan kinerja yang tinggi pada pegawai dalam menyelesaikan tugas-

tugas organisasi, sehingga dapat berjalan lancar dalam pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya komunikasi formal dan informal dalam organisasi untuk memperoleh rasa saling pengertian, menguatkan keyakinan, proses manajerial, peningkatan dan pembinaan kerja sama antar anggota organisasi. Tetapi pada kenyataannya, sebuah organisasi sering dihadapkan pada masalah tidak efektifnya komunikasi.

Proses komunikasi menjadikan pemimpin melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Informasi harus dikomunikasikan kepada para bawahan agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus dikomunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengorganisasian memerlukan komunikasi dengan bawahan tentang penugasan jabatan. Pengarahan mengharuskan pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahan agar tujuan kelompok dapat dicapai. Komunikasi formal dan informal adalah bagian esensi dari pengawasan. Jadi, pemimpin dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen hanya melalui interaksi dan komunikasi dengan pihak lain.

Arus informasi yang berasal dari atas dan bawah mengharuskan adanya pengelolaan yang baik dari pihak yang menerima informasi, karena ketidakmampuan dalam pengelolaan informasi dapat menimbulkan benturan baik antara pimpinan dengan bawahan maupun sesama bawahan yang dapat berakibat terjadinya kesalahpahaman dalam berkomunikasi. Jika komunikasi tidak terjalin dengan harmonis, dapat menimbulkan penurunan pada kinerja pegawai, sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan optimal, akibatnya sasaran atau target yang harus dicapai organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mendal dan selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat

merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dari meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu, aspek kemampuan manajemen, aspek efisiensi tenaga kerja dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi organisasi, terutama aspek lingkungan pekerjaan yang memang membutuhkan komunikasi sesama pegawai.

Berdasarkan hasil survei yang penulis lakukan pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah detahui bahwa dalam kegiatan sehari-hari Badan Kepegawaian Pemberdayaan sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah didukung oleh iklim organisasi yang cukup kondusif dan terjadi komunikasi yang cukup baik antara sesama pegawai demikian juga terjalin komunikasi yang cukup baik antara pegawai dengan kepala badan pegawai dapat bekerja secara efektif. Meskipun terjalin komunikasi formal dan informal yang cukup baik antara kepala badan dengan pegawai dan sesama pegawai, namun terkadang masih ada pegawai yang mengalami kesalahpahaman dalam menafsirkan komunikasi yang terjadi. Terutama jika komunikasi tersebut dilakukan via telepon, misalnya saat kepala badan sedang rapat koordinasi di dinas, kemudian kepala Badan Kepegawaian Pemberdayaan sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah meminta data mengenai data pegawai yang akan menerima promosi jabatan, selanjutnya kepala badan menghubungi kepala bagian tata usaha via telepon dan selanjutnya kepala bagian tata usaha meminta pegawai bagian tata usaha untuk menyiapkan data yang diminta kepala badan. Akibat komunikasi yang berantai ini sering terjadi kesalahpahaman dalam

menafsirkan komunikasi sehingga timbul kesalahan-kesalahan seperti ketidaktepatan data, keterlambatan proses dan kelalaian menyelesaikan berkas-berkas dan lainnya. Kesalahpahaman dalam menafsirkan komunikasi formal dan informal juga sering terjadi apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam pembuatan data, kemudian dimarah oleh kepala dinas. Akibat komunikasi yang disertai emosional ini sering menyebabkan pegawai kembali melakukan kesalahan karena menerima informasi dengan disertai perasaan takut dan ada perasaan kesal dari pegawai yang dimarahi kepala badan, sehingga informasi yang diterima pegawai tersebut tidak utuh dan saat dilaksanakan kembali oleh pegawai kembali terjadi kesalahan, karena informasi yang diberikan tidak terserap secara keseluruhan

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, masalahnya:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi formal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah
2. Apakah ada pengaruh komunikasi informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah
1. Apakah ada pengaruh komunikasi formal dan informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

## **C. Tujuan Penelitian**

“Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian” :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi formal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah
1. Untuk mengetahui komunikasi formal dan informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

## KAJIAN TEORITIK

### A. Komunikasi Formal

Hovland, Janis & Kelley dalam Muhammad (2015:2) mengatakan bahwa: "Komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain".

Sedangkan menurut Lois Forsdale dalam Muhammad (2015:2) bahwa: "Komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara dan diubah".

Komunikasi dapat dikatakan formal ketika komunikasi antara dua orang atau lebih dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip dan struktur organisasi. Pengertian komunikasi formal menurut Muhammad (2015:71) disebutkan: "Komunikasi formal merupakan suatu arus komunikasi yang terjadi secara formal sesuai dengan struktur organisasi". Selanjutnya pengertian komunikasi formal menurut Liliweri (2014:21) adalah: "Suatu komunikasi juga dapat dikatakan formal ketika komunikasi antara dua orang atau lebih yang ada pada suatu organisasi dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip dan struktur organisasi".

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diambil pengertian bahwa komunikasi formal adalah suatu proses komunikasi yang bersifat resmi dan biasanya dilakukan di dalam lembaga formal melalui garis perintah atau sifatnya instruktif, berdasarkan struktur organisasi oleh pelaku yang berkomunikasi sebagai petugas organisasi dengan status masing-masing yang tujuannya menyampaikan

pesan yang terkait dengan kepentingan dinas.

Dalam komunikasi bila pesan mengalir melalui jalan resmi yang ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan maka pesan itu menurut jaringan komunikasi formal. Muhammad (2015:107) bahwa: "Pesan dalam jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas atau dari tingkat yang sama atau secara horizontal". Ada tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi formal yang mengikuti garis komunikasi yang digambarkan dalam struktur organisasi, menurut Muhammad (2012:108) yaitu:

1. *Downward communication* atau komunikasi kepada bawahan
2. *Upward communication* atau komunikasi kepada atasan
3. *Lateral communication* atau komunikasi kepada horizontal

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diuraikan secara lebih rinci sebagai berikut:

#### a. Komunikasi ke bawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari pada atasan atau para pemimpin kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum. Menurut Lewis dalam Muhammad (2015:108) dijelaskan ini yang dicantumkan yang mana ya??

Komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi ke bawah dalam organisasi berarti informasi mengalir dari yang lebih tinggi kepada yang lebih rendah untuk

menyampaikan informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan, seperti; informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, informasi mengenai kebijakan dan praktek-praktek organisasi, informasi mengenai kinerja bawahan dan informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas.

b. Komunikasi ke atas

Muhammad (2015:116) bahwa: "Yang dimaksud dengan komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi". Semua karyawan dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberi saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembaruan.

Komunikasi ke atas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu. Menurut Pace dalam Muhammad (2015:117) fungsinya adalah:

1. Dengan adanya komunikasi ke atas supervisor dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan.
2. Arus komunikasi ke atas memberikan informasi yang berharga bagi pembuatan keputusan.
3. Komunikasi ke atas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
4. Komunikasi ke atas membolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya.

5. Komunikasi ke atas menjadikan supervisor dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dimaksudkan dari arus informasi yang ke bawah.

6. Komunikasi ke atas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugasnya dan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diambil pengertian bahwa komunikasi ke atas berfungsi sebagai balikan bagi pimpinan memberikan petunjuk tentang keberhasilan suatu pesan yang disampaikan bahwa bawahan dapat memberi stimulus pada karyawan untuk berpartisipasi dalam merumuskan pelaksanaan kebijaksanaan bagi organisasinya.

c. Komunikasi horizontal

Pengertian komunikasi horizontal menurut Muhammad (2015:121) disebutkan bahwa: "Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal". Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi.

Komunikasi horizontal mempunyai tujuan tertentu, menurut Muhammad (2015:121-122) adalah:

1. Mengkoordinasikan tugas-tugas
2. Saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas
3. Memecahkan masalah yang timbul diantara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama
4. Menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian lainnya
5. Menjamin pemahaman yang sama

## 6. Mengembangkan sokongan interpersonal

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa tujuan komunikasi horizontal adalah mengkoordinasikan tugas-tugas dan saling membagi informasi untuk perencanaan kegiatan dan memecahkan masalah yang timbul dalam organisasi dan menyelesaikan konflik anggota dalam satu bagian dengan bagian lainnya dan menjamin pemahaman yang sama antara unit-unit organisasi atau anggota unit organisasi tentang perubahan, karena sebagian besar dari waktu karyawan berinteraksi dengan temannya, maka mereka memperoleh sokongan hubungan interpersonal dari temannya.

## 2. Komunikasi Informal

Pengertian komunikasi informal menurut Muhammad (2015:71) disebutkan: "Komunikasi informal merupakan suatu proses komunikasi yang terjadi di antara para anggota organisasi tanpa menggunakan jalur komunikasi formal yang berlaku di organisasi". Selanjutnya pengertian komunikasi formal menurut Liliwari (2014:21) adalah: "Komunikasi informal adalah komunikasi antara orang yang ada dalam suatu organisasi, akan tetapi tidak direncanakan atau tidak ditentukan dalam struktur organisasi".

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa komunikasi formal adalah proses komunikasi yang terjadi antara orang yang ada dalam organisasi namun tidak direncanakan atau tidak menggunakan jalur komunikasi formal yang ditentukan dalam struktur organisasi. Fungsi komunikasi informal adalah untuk memelihara hubungan sosial persahabatan kelompok informal, penyebaran informasi yang bersifat pribadi dan privat seperti isu, gosip, atau rumor.

Muhammad (2015:124-125) bahwa: "Jaringan komunikasi informal lebih dikenal dengan desas-desus (*grapevine*) atau kabar angin. Informasi yang mengalir dalam jaringan desas-desus ini, kelihatannya berubah-ubah dan tersembunyi".

Dalam istilah komunikasi *grapevine* dikatakan sebagai metode

untuk menyampaikan rahasia dari orang ke orang yang tidak dapat diperoleh melalui jaringan komunikasi formal. Muhammad (2015:125) menjelaskan: "Komunikasi informal cenderung berisi mengenai laporan rahasia mengenai orang dan kejadian-kejadian yang tidak mengalir secara resmi". Informasi yang diperoleh dari desas-desus adalah yang berkenaan dengan apa yang didengar atau apa yang dikatakan orang dan bukan apa yang diumumkan oleh yang berkuasa.

Hasil penelitian mengenai desas-desus (*grapevine*) menemukan beberapa atribut, yang menurut Muhammad (2015:125-126) sebagai berikut:

1. *Grapevine* sangat cepat
2. *Grapevine* itu tepat
3. *Grapevine* membawa banyak informasi
4. *Grapevine* tersebar menurut rantai kelompok
5. *Grapevine* itu umumnya berfungsi melalui interaksi cerita dari mulut ke mulut
6. *Grapevine* umumnya bebas dari pengendalian organisasi atau posisi
7. Partisan dalam jaringan komunikasi informal cenderung mengambil salah satu dari tiga peranan yaitu sebagai pengantar atau sebagai orang yang terisolasi
8. Makin cepat seseorang mengetahui kejadian tertentu makin cepat dia ingin menyampaikan pesan itu pada temannya yang lain
9. Arus informasi yang lebih utama cenderung terjadi di dalam kelompok fungsional daripada antar kelompok
10. Informasi dari komunikasi informal kurang lengkap dan menjadikan orang mungkin salah interpretasi mengenai hal itu
11. *Grapevine* cenderung memberikan pengaruh kepada organisasi baik maupun tidak baik
12. *Grapevine* tidak dapat ditekan atau dikontrol secara langsung

13. Pimpinan tidak resmi dalam organisasi sering merupakan pusat penerimaan dan penyebaran informasi *grapevine* pada orang lain
14. Laki-laki dan perempuan sama saja aktifnya dalam komunikasi informal ini
15. Aktivitas *grapevine* dalam organisasi bukanlah tanda ketidaksehatan organisasi, tetapi merupakan gejala yang normal.

Walaupun *Grapevine* membawa informasi yang informal tetapi ada manfaatnya bagi organisasi. *Grapevine* memberikan balikan kepada pimpinan mengenai sentimen karyawan. Dengan adanya jaringan komunikasi informal karyawan dapat menyalurkan ekspresi emosional dari pesan-pesan yang dapat mempercepat permusuhan dan rasa marah bila ditekan. *Grapevine* dapat membantu menterjemahkan pengarahan pimpinan ke dalam bahasa yang lebih mudah dipahami oleh karyawan.

Efek dari *Grapevine* yang negatif dapat dikontro oleh pimpinan. dengan menjaga jaringan komunikasi formal yang bersifat terbuka, jujur, teliti dan sensitif terhadap komunikasi ke atas, ke bawah dan mendatar. Hubungan yang efektif antara atasan dan bawahan kelihatannya sangat krusial untuk mengontrol komunikasi informal. Supervisor dan manager hendaknya membiarkan karyawan mengetahui mereka menerima dan memahami informasi *Grapevine* khususnya yang berkenaan dengan pernyataan perasaan karyawan walaupun informasi itu tidak lengkap dan tidak benar.

### 3. Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas kerja menurut Tohardi dalam Sutrisno (2014:100) dikemukakan bahwa:

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto dalam Sutrisno (2014:100) yang mengatakan:

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Sedangkan pengertian produktivitas Aigner dalam Sutrisno (2014:100) mengatakan bahwa:

Filsafat mengenai produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan 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 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.

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar pegawai atau tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Ravianto dalam Sutrisno (2014:102) mengatakan bahwa:

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun

faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di suatu organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagaimana dijelaskan Sutrisno (2014:104) sebagai berikut:

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

Berdasarkan pendapat Sutrisno yang telah diuraikan di atas, maka dapat diuraikan secara lebih rinci sebagai berikut

#### 1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. (Sutrisno, 2014:104)

#### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang

### **D. HIPOTESIS**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh komunikasi formal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah
2. Terdapat pengaruh komunikasi informal terhadap produktivitas kerja

menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. (Sutrisno, 2014:104)

#### 3. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. (Sutrisno, 2014:104)

#### 4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan. (Sutrisno, 2014:104-105)

#### 5. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. (Sutrisno, 2014:105)

#### 6. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. (Sutrisno, 2014:105)

Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

1. Terdapat pengaruh komunikasi formal dan informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka.

### **B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 65 orang termasuk penulis.

#### **2. Sampel Penelitian**

Sampel dalam penelitian adalah 64 Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

#### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

“Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik sampling jenuh, yaitu” meneliti seluruh populasi.

## **BAB III**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Pada tahun 1999 Kabupaten Lampung Tengah dipecah menjadi dua Kabupaten dan satu kota. Pemecahan Kabupaten Lampung Tengah menjadi tiga wilayah pemerintahan yaitu Kabupaten Lampung Tengah, Kabupaten Lampung Timur dan Kotamadya Metro dikukuhkan melalui Undang-undang Nomor 12 tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Way Kanan, Kabupaten Lampung Timur dan Kotamadya Metro (Lembaran Negara tahun 1999 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3825).

Secara geografis Lampung Tengah terletak pada kedudukan  $4^{\circ} 37'$  sampai  $5^{\circ} 37'$  Lintang Selatan,  $105^{\circ} 15'$  Bujur Timur sampai  $106^{\circ} 20'$  Bujur Timur serta  $4-45^{\circ}$  Lintang Utara sampai dengan  $4-39^{\circ}$  Lintang Utara, dengan batas-batas wilayah administratif sebagai berikut:

a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Lampung Utara

- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Lampung Selatan
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan Lampung Timur dan Kota Metro
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Tanggamus.

Sejalan dengan dimekarkannya Kabupaten Lampung Tengah dan berpindahnya ibukota pemerintahan di Gunung Sugih, maka pembangunan fisik terus digiatkan. Pada awal perpindahan Ibu kota kabupaten, maka pembangunan fisik khususnya, fasilitas penunjang pelaksanaan pemerintahan terus digiatkan. Sehingga Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah memegang peranan penting dalam pemberdayaan sumber daya manusia dan kepegawaian di Kabupaten Lampung Tengah.

## B. Deskripsi Hasil Penelitian

### 1. Penyajian Data tentang Komunikasi Formal.

Tabel 1. Klasifikasi Data Skor Angket Tentang Komunikasi Formal Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	71 – 73	Sangat baik	14	21,87
2	68 – 70	Baik	24	37,5
3	65 – 67	Cukup baik	20	31,25
4	62 – 64	Tidak baik	6	9,37
5	59 – 61	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah			64	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui komunikasi formal Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Dari 64 pegawai yang menjawab sangat baik sejumlah 14 orang atau mencapai 21,87%, yang menjawab baik sejumlah 24 orang atau mencapai 37,5%, yang menjawab cukup baik sejumlah 20 orang atau mencapai 31,25%, yang menjawab tidak baik sejumlah 6 orang atau mencapai 9,37% dan yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi formal Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah dalam kategori baik.

### 2. Penyajian Data tentang Komunikasi Informal

Tabel 2. Klasifikasi Data Skor Angket Tentang Komunikasi Informal Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	72 – 74	Sangat baik	14	21,87
2	69 – 71	Baik	21	32,81
3	66 – 68	Cukup baik	17	26,56
4	63 – 65	Tidak baik	11	17,19
5	60 – 62	Sangat tidak baik	1	1,56
Jumlah			64	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui komunikasi informal Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Dari 64 pegawai yang menjawab sangat baik sejumlah 14 orang atau mencapai 21,87%, yang menjawab baik sejumlah 21 orang atau mencapai 32,81%, yang menjawab cukup baik sejumlah 17 orang atau mencapai 26,56%, yang menjawab tidak baik sejumlah 11 orang atau mencapai 17,19% dan yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau mencapai 1,56%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi informal Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah dalam kategori baik.

### 3. Penyajian Data tentang Produktivitas Kerja

Tabel 3. Klasifikasi Data Skor Angket Tentang Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	71 – 73	Sangat baik	12	18,75
2	68 – 70	Baik	28	43,75
3	65 – 67	Cukup baik	23	35,94
4	62 – 64	Tidak baik	1	1,56
5	59 – 61	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah			64	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Dari 64 pegawai yang menjawab sangat baik sejumlah 12 orang atau mencapai 18,75%, yang baik sejumlah 28 orang atau mencapai 43,75%, yang menjawab cukup baik sejumlah 23 orang atau mencapai 57,94%, yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau mencapai 1,56% dan yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah baik.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Pengujian Persyaratan Analisis

##### a. Uji Normalitas Varians Kelompok Data Produktivitas Kerja (Y) atas Komunikasi Formal (X<sub>1</sub>)

Homogenitas varians kelompok data variabel efektivitas pembinaan masyarakat dari penyalahgunaan narkoba atas variabel jenjang pendidikan di uji dengan menggunakan uji *Chi Square*, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 29,250 sedangkan  $X^2_{tabel}$  (dk:32,  $\alpha=0,05$ ) sebesar 40,256. Persyaratan varians kelompok data homogen  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ . “Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dinyatakan bahwa varians kelompok data variabel efektivitas pembinaan masyarakat dari penyalahgunaan narkoba atas variabel jenjang pendidikan, berasal dari populasi yang homogen”.

##### b. Uji Homogenitas Varians Kelompok Data Data Produktivitas Kerja (Y) atas Komunikasi Informal (X<sub>2</sub>)

Homogenitas varians kelompok data variabel komunikasi informal atas variabel produktivitas kerja, di uji dengan menggunakan uji *Chi Square*, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 37,326 sedangkan  $X^2_{tabel}$  (dk:91,  $\alpha=0,05$ ) sebesar 40,256. Persyaratan varians kelompok data homogen  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dinyatakan bahwa varians kelompok data variabel komunikasi informal atas variabel produktivitas kerja, berasal dari populasi yang homogen.

Tabel 4. Rangkuman Uji Homogenitas kelompok data variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Variabel Y dengan menggunakan Uji *Chi Square*.

No	Kelompok	$X^2_{hitung}$	$X^2_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Kesimpulan
1	Variabel Y atas X <sub>1</sub>	35,354	40,256	Homogen
2	Variabel Y atas X <sub>2</sub>	32,436	40,256	Homogen
Syarat Homogen : $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} (\alpha = 0,05)$				

##### c. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Variabel Produktivitas Kerja (Y) untuk Persamaan Regresi $\hat{Y} = 7,641 + 6,560 X_1$

Hasil perhitungan normalitas galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}$ ) variabel komunikasi informal atas variabel produktivitas kerja diperoleh nilai t terbesar 1,136, sedangkan  $L_{tabel}$  (n = 91,  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2,000. Persyaratan normalitas galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}$ ) adalah  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ . Mencermati perhitungan galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}$ ) dapat disimpulkan bahwa galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}$ ) variabel komunikasi informal atas variabel produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah, sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 5. Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Variabel Y dengan Menggunakan Uji Lilliefors.

No	Galat Baku Taksiran	Lo	$L_{tabel} (n = 91, \alpha = 0,05)$	Kesimpulan
1	$Y - \hat{Y}_1$	1,361	2,000	Normal
2	$Y - \hat{Y}_2$	1,225	2,000	Normal
Syarat Normal : $L_o < L_t$				

#### 2. Pengujian Hipotesis Penelitian

##### a. Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji-t) Komunikasi Formal Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk melihat pengaruh komunikasi formal terhadap produktivitas kerja, peneliti menggunakan uji statistik t. Untuk penyederhanaan uji statistik t di atas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for Windows versi 21 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 6. Coefficients Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji-t) *Self Efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32,095	5,332		4,976	,000
1 Komunikasi Formal	,274	,078	,352	3,569	,002
Komunikasi Informal	,149	,083	,168	2,853	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial komunikasi formal terhadap produktivitas kerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} = 3,569 > t_{tabel} = 2,000$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi formal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

**b. Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji-F) Komunikasi Formal Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi informal terhadap produktivitas kerja diperoleh  $t_{hitung} = 2,853 > t_{tabel} = 2,000$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.

**c. Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji-F) Komunikasi Formal dan Komunikasi Informal Terhadap Produktivitas Kerja**

Uji F atau uji simultan dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyuluruh dari variabel-variabel bebas yaitu X1 dan X2 untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keterangan variabel Y. Uji F juga dimaksudkan untuk dapat mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai  $F_{hitung}$  ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai tertuang dalam tabel di bawah ini.

Tabel 7. Anova Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji-F Komunikasi Formal dan Komunikasi Informal Terhadap Produktivitas Kerja

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,024	2	49,475	12,521	,000 <sup>b</sup>
	Residual	432,152	64	4,576		
	Total	534,176	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Informal, Komunikasi Formal

**d. Koefisien Determinasi (R-Square)**

Untuk mengetahui kontribusi dari ketiga variabel dilakukan perhitungan koefisien determinasi  $r^2$ , yaitu:

Tabel 8. Model Summary

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,625 <sup>a</sup>	,390	,362	2,336	1,744

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Informal, Komunikasi Formal

## b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan perhitungan di atas, menunjukkan nilai R sebesar 0,625, yang artinya besar derajat keeratan pengaruh komunikasi formal dan komunikasi informal Terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah tergolong kategori sedang, dengan nilai parsial  $R^2 = 0,390$  sebesar 39%. Artinya komunikasi formal dan komunikasi informal tergolong sedang dengan peningkatan sebesar 39% terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah, sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, disiplin dan sebagainya.

### **Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Komunikasi Formal terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial komunikasi formal terhadap produktivitas kerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} = 3,569 > t_{tabel} = 2,000$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi formal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.

#### **2. Pengaruh Komunikasi Informal terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi informal terhadap produktivitas kerja diperoleh  $t_{hitung} = 2,853 > t_{tabel} = 2,000$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.

#### **3. Pengaruh Komunikasi Formal dan Komunikasi Informal terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 12,521 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan tingkat signifikan 0,05, hal ini berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sedangkan  $H_o$  ditolak. Hal ini dikarenakan nilai  $12,521 > 2,000$ . Dari nilai tersebut berarti ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi formal dan komunikasi informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan pengaruh komunikasi formal dan komunikasi informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Simpulan tersebut ditunjukkan temuan hasil analisis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan antara komunikasi formal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah
2. Ada pengaruh signifikan antara komunikasi informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah
3. Berdasarkan hasil uji F dengan perhitungan SPSS dimana nilai F menunjukkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi formal dan komunikasi informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Koefisien nilai R menunjukkan besar derajat keeratan pengaruh antara komunikasi formal dan komunikasi informal terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah tergolong kategori sedang.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta; PT Rineka Cipta
- Anoraga & Widiyanti. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: rineka cipta
- Bambang Kussriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Binaman Pressindo
- Gary, Yuki, 2001, *Leadership in Organisasi-ns*, Fifth Edition, Printice-Hall, Inc, Eng-lewood, New Jersey, Alih Bahasa : Budi Supriyanto, 2009, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT Bumi Aksara.
- Jain, R. & Kaur, S. (2014). *Impact of Work Environment on Job Satisfaction*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 4 Issue 1, 2014.
- Luthan, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, 10th Edition, Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwo-no, Shekar Purwanti, Th. Arie P dan Winong Rosari, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung; PT. Remaja Rosda Karya
- Risambessy et al. 2012. *The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance*. J. Basic. Appl. Sci.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Edisi Ke-3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ilham Jaya. Bandung.
- Suharto ,, Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, ISSN 1978 – 6573
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo ,2007, *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.