

POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN, PERKEBUNAN, DAN KEHUTANAN KOTA SAMARINDA

Sayid M. Rusdin N.¹

Abstrak

Artikel ini berisi tentang hubungan pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Samarinda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey eksplanasi yang bersifat asosiatif yaitu menjelaskan hubungan (korelasi) antara pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Samarinda. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penelitian lapangan dengan menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Samarinda dengan jumlah sampel sebesar 85 orang. Analisis data yang digunakan adalah korelasi Product Moment dengan hasil perhitungan $r_{hitung} = 5,67$ dan harga r_{tabel} untuk 85 responden pada tingkat kepercayaan 95% dan alpha 0,05 dengan test dua sisi (two-tailed test) adalah 0,048. Jika dibandingkan terlihat bahwa r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} yaitu $5,67 \geq 1,67$. Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Samarinda. Skor korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Samarinda.

Keadaan ini berarti bahwa pola komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan secara statistik, hipotesis yang diajukan peneliti, yang menyatakan adanya hubungan pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai dapat diterima.

Kata Kunci : *Pola Komunikasi Organisasi, Produktivitas Pegawai*

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: sayidrusdinn@yahoo.co.id

Pendahuluan

Pegawai memiliki kebutuhan dan keinginan informasi untuk mengetahui tugas-tugasnya dan mengerti seluruh tujuan dan strategi perusahaan. Keterbukaan dan kejujuran kebijakan komunikasi harus dibangun oleh pimpinan dan harus diterima oleh setiap bawahan. Komunikasi dari manajemen harus jujur dan dibangun berdasarkan kepercayaan jika digunakan untuk membangun semangat kerja, produktivitas kerja dan kemajuan perusahaan.

Komunikasi merupakan hal mendasar yang melekat pada diri manusia dan memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia. Hal tersebut muncul seiring dengan besarnya manfaat komunikasi yang diperoleh manusia. Manfaat tersebut berupa dukungan identitas diri untuk membangun kontak sosial dengan orang disekitar kita, baik itu lingkungan rumah, maupun dilingkungan kerja. John Dewey (dalam William L. Rivers, 2003:33) pernah mengatakan bahwa komunikasi adalah hal yang paling penting menabjubkan dan menurut pandangannya masyarakat manusia bertahan berkat adanya komunikasi, dan terus berkembang berkat komunikasi. Melalui komunikasi manusia dapat saling berinteraksi atau berhubungan dengan manusia lain dalam kehidupannya. Termasuk pada komunikasi yang terjadi di Dinas Perkebunan dan Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Sistem kinerja instansi pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Rencana Strategis Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur diharapkan sebagai integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis lokal nasional dan global dengan tetap berada dalam tatanan sistem administrasi negara kesatuan Republik Indonesia.

Bagi manajemen yang berorientasi pada hasil perencanaan strategis merupakan hal yang penting. Oleh karenanya Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur berupaya untuk menyusun rencana strategis sesuai PP 41 tahun 2007 dalam rangka pemenuhan tugas pokok dalam merumuskan kebijakan dan koordinasi di bidang pembangunan perkebunan.

Identifikasi masalah yang terjadi dilokasi instansi pemerintahan (Sutaryo, Bag.kepegawaian) : (1) Kurang adanya tingkat kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja terlihat dari semua pekerjaan pegawai yang berkaitan dengan tingkat kepuasan pemenuhan kebutuhan pegawai. Dalam penelitian ini yang berperan adalah staf pegawai yang mengerjakan pekerjaan tugas dari kepala bagian masing – masing staf dimana terdapat kepuasan tersendiri pada pegawai dan atasan yang menilai hasil kerjanya dapat diukur dari tingkat kesalahan, volume kerja yang padat dan ketepatan waktu. (2) Kurang adanya kerjasama. Kurang adanya kerjasama pegawai dapat dinilai dari suatu usaha pegawai dalam bekerja bersama – sama kearah tujuan bersama, seperti kerjasama antara kepala bagian dan kepala pelaksana dalam menciptakan- suasana yang kondusif kepada pegawainya dan

staf pegawai yang saling bekerjasama dengan teman sekerjanya. (3) Kurang adanya kedisiplinan, tingkat kedisiplinan yang tinggi merupakan suatu nilai yang baik bagi seluruh pegawai mentaati peraturan – peraturan yang berlaku di kantor, seperti datang tepat waktu dan teratur, berpakaian rapi dan baik, tata pada atasan dan aturan yang berlaku. (4) Kurang adanya ketentraman pegawai, ketentraman pegawai merupakan rasa percaya pada diri sendiri dan kekuatan batin yang tenang dengan disertai ketenangan pikiran yang dimiliki setiap pegawai, yang dimana ketentraman pegawai dapat diperoleh bila ada perasaan aman dan terlindungi, kemampuan untuk berinteraksi dan kebebasan dalam melaksanakan tugas yang diperintahkan dari masing – masing kepala bagian kepada staf pegawai di Instansi.

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor yang tidak dapat begitu saja diabaikan di dalam mencapai tujuan perusahaan atau dalam arti sempit dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas kerja pegawai akan tinggi apabila bawahan memperlihatkan perasaan senang, bahagia, menghormati atasannya serta setia pada instansinya, sedangkan bila bawahan merasa tidak senang, suka membantah atasan dan kecewa maka Produktivitas kerjanya rendah.

Adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang menunjukkan moral kerja pegawai terletak pada segi – segi komunikasi sebab suatu komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan kita sehari – hari juga didalam melancarkan jalannya suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara pola komunikasi dengan produktivitas kerja di dinas tersebut sehingga penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi dengan mengambil judul sebagai berikut:

“Hubungan pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kota Samarinda”

Kerangka Dasar Teori

Teori Human Relation

Menurut Amitai Etzioni Teori Human Relation dalam buku Ig. Wursanto (2003:264) dijelaskan bahwa teori organisasi hubungan kemanusiaan berangkat dari suatu anggapan bahwa dalam kenyataan sehari-hari organisasi merupakan hasil dari hubungan kemanusiaan (human relation).

Berdasarkan teori ini, maka dapat kita ketahui bahwa hubungan organisasi baik antara pimpinan dengan pegawai maupun antar pegawai dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dan tujuan serta sasaran dari instansi. Hubungan organisasi ini dapat terjalin dengan baik apabila terjalinnya komunikasi yang baik diantara para anggota organisasi

Komunikasi

Komunikasi merupakan peristiwa sosial dan terjadi ketika manusia berinteraksi dengan manusia lainnya, yang dapat terjadi di mana-mana tanpa mengenal tempat dan waktu, atau dengan kata lain, komunikasi dapat dilaksanakan “kapan saja dan dimana saja”. Dengan demikian, komunikasi merupakan bagian dari kehidupan kita sehari-hari, bahkan dapat dikatakan merupakan manifestasi dari kehidupan itu sendiri.

Menurut Darwanto (2007:3), komunikasi adalah proses penyampaian lambang-lambang yang berarti antar manusia, seseorang menyampaikan lambang-lambang yang mengandung pengertian tertentu disebut “pesan” atau *message*. Umumnya yang dipergunakan dalam komunikasi adalah bahasa, baik lisan maupun tertulis.

Menurut Harold Lasswell (Mulyana, 2002:62) cara baik untuk menggambarkan komunikasi adalah dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: *who* (siapa), *says what* (mengatakan apa), *in which* (dengan saluran apa), *to whom* (kepada siapa), *with what effect* (dengan pengaruh bagaimana). Jawaban bagi pertanyaan paradigma Lasswell ini sekaligus merupakan unsur-unsur dalam proses komunikasi yaitu *Communicator* (Komunikator), *Message* (Pesan), *Media* (Media), *Receiver* (Komunikasi atau Penerima) dan *Effect* (Efek). Pada dasarnya, komunikasi merupakan suatu proses, yaitu suatu media yang akan menimbulkan suatu efek.

Pola Komunikasi

Pengertian pola komunikasi diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan cara yang tepat, sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami (Djamarah, 2004). Dimensi pola komunikasi terdiri dari dua macam, yaitu pola yang berorientasi pada konsep dan pola yang berorientasi pada social yang mempunyai arah hubungan yang berlainan (Soenarto, 2006)

Dari pengertian di atas maka suatu pola komunikasi adalah bentuk atau pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan yang mengaitkan dua komponen, yaitu gambaran atau rencana yang meliputi langkah-langkah pada suatu aktifitas, dengan komponen-komponen yang merupakan bagian penting atas terjadinya hubungan komunikasi antar manusia atau kelompok dan organisasi.

Fungsi Komunikasi

Menurut Changara (2002:28) apabila komunikasi dipandang dari arti yang lebih luas atau hanya diartikan sebagai pertukaran berita dan pesan tetapi sebagai kegiatan individu dan kelompok mengenai tukar menukar data, fakta, dan ide maka fungsinya dalam sistem sosial adalah sebagai berikut:

- a. Informasi : Pengumpulan, penyimpanan, pengolahan berita, fakta, opini serta komentar yang dibutuhkan agar dapat mengerti dan beraksi secara jelas

terhadap kondisi lingkungan atau orang lain agar dapat mengambil keputusan yang tepat.

- b. Sosialisasi : (perasyarakatatan) penyedia sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan individu dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif sehingga ia sadar akan fungsi sosialisasinya pada akhirnya ia dapat aktif di dalam masyarakat.
- c. Motivasi : Menjelaskan tujuan setiap masyarakat jangka pendek maupun jangka panjang, mendorong orang menentukan pilihannya dan keinginannya, mendorong kegiatan individu dan kelompok berdasarkan tujuan bersama yang ingin dicapai.
- d. Perdebatan dan diskusi : Menyediakan dan saling menukar fakta yang diperlukan untuk memungkinkan persetujuan atau menyelesaikan perdebatan pendapat mengenai masalah publik, menyediakan bukti-bukti yang relevan yang diperlukan untuk kepentingan umum agar masyarakat lebih melibatkan diri dalam masalah yang menyangkut kepentingan bersama ditingkat nasional maupun lokal.
- e. Pendidikan : Pengalihan ilmu pengetahuan sehingga mendorong perkembangan *intelektual*, pembentukan watak, dan keterampilan serta kemahiran yang diperlukan pada semua bidang kehidupan.
- f. Memajukan kebudayaan : Penyebaran hasil kebudayaan dan seni dengan maksud melestarikan warisan masa lalu, perkembangan kebudayaan dengan memperluas horizon seseorang membangun imajinasi dan mendorong kreativitas dan kebutuhan estetikanya.
- g. Hiburan : Penyebaran sinyal, simbol, suara, dan image dari drama, tari, kesenian, kesusastraan, musik, olahraga, permainan, dan lain-lain untuk rekreasi, kesenangan kelompok, dan individu.
- h. *Integrasi* : Menyediakan bagi bangsa, kelompok dan individu kesempatan untuk memperoleh berbagai pesan yang mereka perlukan agar dapat saling kenal dan mengerti serta menghargai kondisi pandangan dan keinginan orang lain.

Komunikasi Organisasi

Istilah organisasi berasal dari bahasa Latin *organizare*, yang secara harafiah berarti paduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung. Di antara para ahli ada yang menyebut paduan itu sistem, ada juga yang menamakannya sarana.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Bila organisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya. Organisasi kecil, yang anggotanya hanya tiga orang, proses komunikasi yang berlangsung relatif sederhana. Tetapi organisasi yang anggotanya seribu orang menjadikan komunikasinya sangat kompleks.

Telah diutarakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian adalah informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

Komunikasi organisasi dapat bersifat formal dan informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Arah Aliran Komunikasi Organisasi

Dalam komunikasi organisasi proses penyampaian informasi dapat berlangsung secara formal dari seseorang yang otoritasnya lebih tinggi kepada orang lain yang otoritasnya lebih rendah, secara informal dari seseorang yang otoritasnya lebih rendah kepada yang otoritasnya lebih tinggi, secara horizontal dari seseorang kepada orang lain yang mempunyai otoritas yang sama, dan secara lintas saluran dari mereka yang menempati bagian fungsional yang berbeda.

Terdapat empat arah komunikasi organisasi yaitu komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, komunikasi horizontal dan komunikasi lintas saluran (Pace and Faules; 2005:184)

Berikut adalah penjelasan mengenai arah aliran informasi dalam Komunikasi Organisasi :

1. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Di samping perintah dan instruksi, komunikasi ke bawah juga berisi informasi mengenai tujuan organisasi, kebijakan-kebijakan perusahaan, peraturan, pembatasan intensif, tunjangan dan pengembangan rsa memiliki tugas (*sense of mission*).

2. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Semua pegawai dari sebuah organisasi, kecuali mungkin mereka yang menduduki posisi puncak mungkin berkomunikasi ke atas. Artinya, setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau memberi informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi daripada dia. Fungsi utama dari komunikasi ke atas adalah untuk memperoleh informasi mengenai kegiatan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan karyawan pada tingkat yang lebih rendah.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama. Namun komunikasi

horizontalseringkali menemui banyak hambatan. Ketiadaan kepercayaan di antara rekan-rekan kerja, perhatian yang tinggi pada mobilitas ke atas, dan persaingan dalam sumber daya dapat mengganggu komunikasi pegawai yang sama tingkatnya dalam organisasi dengan sesamanya.

4. Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi Lintas Saluran adalah komunikasi yang muncul karena keinginan pegawai untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan atau bawahan.

Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, *definisi kerja* dan teknis operasional, secara filosofis, Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Menurut sutermeister, R. A. (1976:154) mengartikan produktivitas sebagai ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan mempertimbangkan kemanfaatan sumber daya (bahan, teknologi, informasi, dan kinerja manusia). Produktivitas dalam arti teknis mengacu kepada derajat keefektifitasan, efisiensinya dalam penggunaan sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha berkembang (Fatah, 1996:15).

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa penilaian produktivitas selain dapat dihitung antara perbandingan output dan input, juga dapat dinilai dengan melihat proses atau kegiatan pelaksanaan kegiatan manajemen. Kemampuan manajemen untuk menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian maka dapat ditentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dengan mempergunakan pengukuran produktivitas kerja pegawai.

Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai, makna produktivitas dalam peneitian ini tidak hanya sekedar rasio antara output dan input, melainkan merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Berdasarkan hasil penelitian, Ranftl (Timpe,

1989 : 110-112) berhasil menjangkau karakteristik kunci profil pegawai yang produktif.

Karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
- b. Bermotivasi tinggi.
- c. Mempunyai orientasi pekerjaan.
- d. Dewasa.
- e. Dapat bergaul dengan efektif.

Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Moekijat (1999 : 30) produktivitas pegawai perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor :

- a. Kualitas dan kemampuan fisik pegawai kualitas dan kemampuan pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, **latihan**, motivasi kerja, etos, mental dan kemampuan fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung sarana pendukung atau **peningkatan produktivitas** kerja pegawai dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu :
 1. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi sarana, dan peralatan **produksi**, tingkat keselamatan dan kesehatan serta suasana di lingkungan kerja itu sendiri.
 2. Menyangkut kesejahteraan pegawai yang tercermin di sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.
- c. Supra sarana aktifitas perusahaan tidak terjadi di isolasi. Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan perijinan, dll.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat, maka penulis mencoba memberikan jawaban sementara, yaitu sebagai berikut :

H0 : Terdapat hubungan yang signifikan antara pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai.

H1 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai.

Definisi Konseptual

- a. Pola Komunikasi Organisasi adalah Komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi yang dilakukan dari bawahan keatasan, maupun komunikasi antara pegawai dan sesama pegawai, untuk mengetahui kemajuan pekerjaan kantor tentang kegiatan dan pelaksanaan tugas/pekerjaan, seperti diadakannya rapat dan pemberian laporan kepada kepala bagian direksi. Yang berperan dalam komunikasi ini adalah antara bagian – bagian pelaksana dengan direksi, dan

- kepala bagian masing – masing staf dengan kepala bagian pelaksana di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Samarinda.
- b. Produktivitas kerja pegawai adalah ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Produktivitas sebagai ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan mempertimbangkan tingkat kepuasan kerja, tingkat kedisiplinan pegawai, dan tingkat ketentrangan pegawai.
 - c. Membangkitkan dan mengembangkan hati nurani politik, rasa etika politik dan tanggung jawab politik, agar orang menjadi insan politik terpuji (bukan memupuk egoisme dan menjadi bintang publik). .

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif-eksplanatif, yaitu berusaha menjelaskan kemunculan suatu permasalahan atau gejala yang lebih khusus dalam penjelasan antara dua objek. Metode penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa besar eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran lebih lanjut mengenai konsep yang telah dikelompokkan dalam kerangka konsep. Oleh karena itu, variabel definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X) yaitu dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah pola komunikasi organisasi, yang meliputi:
Pola Komunikasi Organisasi :
 - a. Komunikasi Vertikal
 - b. Komunikasi Horizontal
 - c. Komunikasi Lintas Saluran
2. Variabel terikat (Y) yaitu dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah:
Produktivitas Kerja :
 - a. Tingkat kepuasan kerja
 - b. Semangat dan ketekunan kerja pegawai
 - c. Ketentrangan dan rasa bangga pegawai
 - d. Keterampilan Pegawai

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan. Pelaksanaan penelitian kurang lebih 2 bulan.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dan teknik pengukuran data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)

- a. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu mengadakan penelitian terhadap obyek secara langsung agar informasi yang diterima dapat dicocokkan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

- b. Kuesioner

Yaitu mengumpulkan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis kepada karyawan yang bersedia memberikan respon. Pada penelitian ini daftar pertanyaan diberikan kepada karyawan yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan peneliti.

Populasi

Dalam penelitian ini, sampel penelitian adalah total populasi yaitu pegawai di Dinas pertanian, perkebunan, dan kehutanan yang berjumlah 63. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau yang disebut dengan sensus. "Sensus berarti peneliti melakukan penelitian kepada seluruh populasi (Jalaluddin Rakhmat 2007:78)". Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 63 pegawai di Dinas pertanian, perkebunan, dan kehutanan penelitian ini tidak terlalu banyak

Teknik Pengukuran Data

Adapun teknik pengukuran penulis memakai pedoman kuesioner dan skala yang dipakai dalam pengukuran data adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Menggunakan skala Likert, maka variabel-variabel dalam hipotesis yaitu variabel bebas dan variabel terikat akan diukur, dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. Komponen-komponen tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun pertanyaan-pertanyaan, kemudian dijawab oleh responden dan jawaban setiap item instrument dalam skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dapat berupa kata-kata, sebagai berikut :

Forum jawaban menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban, yaitu:

1. Pernyataan Positif:
 - a. Jika memilih jawaban A, maka diberi skor 5
 - b. Jika memilih jawaban B, maka diberi skor 4
 - c. Jika memilih jawaban C, maka diberi skor 3
 - d. Jika memilih jawaban D, maka diberi skor 2
 - e. Jika memilih jawaban E, maka diberi skor 1

2. Pernyataan Negatif:

- a. Jika memilih jawaban A, maka diberi skor 5
- b. Jika memilih jawaban B, maka diberi skor 4
- c. Jika memilih jawaban C, maka diberi skor 3
- d. Jika memilih jawaban D, maka diberi skor 2
- e. Jika memilih jawaban E, maka diberi skor 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif, skor jawaban responden/skor mentah yang berbentuk data ordinal diubah ke dalam data interval dengan formula Riduwan (2003:155) yaitu :

$$Ti = 50 + 10 \frac{xi - \bar{x}}{s} \quad \text{Dengan} \quad S = \sqrt{\frac{n \cdot \sum fxi^2 - (\sum fxi)^2}{n(n-1)}}$$

dan $\bar{x} = \frac{\sum fx}{n}$

Keterangan :

- Ti = Skor baku ke $-i$
 X_i = Skor mentah ke $-i$
 \bar{X} = Rata-rata (mean)
 S = Standar deviasi bergolong

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner akan diolah dengan menggunakan penghitungan manual. Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus Korelasi *Pearson Product Moment*. Menurut Sugiyono (2008:147) kegunaan *Pearson Product Moment* adalah untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio.

Hasil penelitian dan pembahasan

Penelitian kuantitatif, dimana instrument yang digunakan lebih bersifat statistical umumnya mengarah pada pembuktian hipotesis. Pembuktian hipotesis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah melihat hubungan antara pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Samarinda. Adapun langkah-langkah yang digunakan peneliti dalam menganalisis data dan melakukan pengujian hipotesis terhadap data yang telah disajikan adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan hipotesis yaitu:

- H_1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai.
 H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi = 5 % dengan tingkat kepercayaan 95 % dan menggunakan uji statistik korelasi Product moment

2. Merubah skor data mentah menjadi skor baku dengan langkah-langkah:
 - a. Menentukan skor mentah terbesar dan terkecil
 - b. Menentukan rentangan (R)
 - c. Menentukan banyaknya kelas (BK)
 $BK = 1 + 3,3 \text{ Log } n$ (Rumus Sturgess)
 - d. Menentukan panjang kelas (i)
 - e. Membuat distribusi frekuensi
 - f. Menentukan rata-rata atau mean
 - g. Menentukan standar deviasi
 - h. Menentukan standar deviasi (s)

Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut menggunakan uji korelasi product moment, alat analisis tersebut digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Samarinda. Hasil pembahasan selengkapnya akan dijelaskan berdasarkan alat analisis yang digunakan.

Dari hasil uji korelasi antara variabel Pola Komunikasi Organisasi (X) dan variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y), diperoleh nilai r_{hitung} adalah 0,48 (lihat lampiran) sedangkan diketahui nilai r_{tabel} adalah sebesar 0,213. Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang terdapat antara variabel Pola Komunikasi Organisasi sebagai variabel bebas dan Produktivitas Kerja Pegawai sebagai variabel terikat adalah tergolong cukup kuat.

Kemudian untuk menentukan besarnya sumbangan (koefisien determinan koefisien penentu) variabel X terhadap variabel Y dengan rumus :

$$KP = r^2 \cdot 100\% = 0,48^2 \cdot 100\% = 23,04\%$$

Artinya, pengaruh nilai Pola Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 23,04% dan sisanya 76,96% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pola Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Samarinda dengan tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$. Skor korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan, dan Kehutanan Kota Samarinda. Keadaan ini berarti bahwa semakin baik pola komunikasi organisasi yang terjadi maka akan semakin tinggi produktivitas kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Samarinda. Sebaliknya jika pola komunikasi organisasi buruk maka produktivitas kerja pegawai juga akan rendah. Hasil analisis menunjukkan secara statistik, hipotesis yang diajukan peneliti, yang menyatakan adanya hubungan

antara pola komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Samarinda diterima.

Pada umumnya setiap pegawai bekerja untuk mencapai apa yang menjadi keinginan atau tujuan pribadi, sedangkan suatu organisasi dibentuk dan dijalankan adalah karena adanya tujuan bersama yang ingin dicapai. Dengan adanya perbenturan dua keinginan atau tujuan yang berbeda ini, maka perlu adanya suatu penyalarsan agar terdapat kesatuan pendapat dan tindakan dalam pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi. Adapun media atau sarana yang dianggap sesuai dan efektif dalam usaha penyalarsan ini adalah komunikasi.

Dengan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang menunjukkan moral kerja pegawai terletak pada segi – segi komunikasi sebab suatu komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan kita sehari – hari juga didalam melancarkan jalannya suatu organisasi.

Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Analisis Korelasi *Person Product Moment* didapatkan hasil sebesar 5.67 yang artinya tingkat hubungan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai dikategorikan rendah tetapi signifikan. Ini terbukti pada uji Signifikansi $t_{hitung} (5.67) > t_{tabel} (1.67)$, dengan demikian H_0 diterima.

1. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis pada bab IV mengenai hubungan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai, yaitu berdasarkan hasil perhitungan *person product moment* (r) diketahui t_{hitung} (hasil perhitungan) lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $5.67 > 1.67$. Yang menunjukkan adanya hubungan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pegawai maka tingkat produktivitas kerja yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi di dalam kantor maka tingkat produktivitas kerjanya juga akan rendah.
2. Dari hasil penelitian 85 responden yaitu seluruh pegawai pada kantor pertanian, perkebunan dan kehutanan kota samarinda, berdasarkan hasil hipotesis (Uji t) diketahui nilai T hitung 5.67 lebih besar dari nilai T tabel yaitu 1.67 pada tingkat $\alpha = 0,1$ untuk tes dua sisi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengajukan saran – saran antara lain sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa adanya pola hubungan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Menunjukkan hubungan yang signifikan. Dan dari hasil perhitungan didapatkan hasil sebesar 5.67 yang artinya tingkat hubungan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai dikategorikan rendah. Maka dari itu perlunya menciptakan suatu

kondisi komunikasi yang akrab, nyaman, harmonis dan penuh rasa kekeluargaan, baik di antara para karyawan dengan rekan kerjanya maupun dengan atasannya, dan dengan siapapun yang ada di sekitar lingkungan pekerjaannya hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan perhatian pada kehidupan sosial pegawai pada saat bekerja. Kehidupan sosial yang dimaksud dalam hal ini yaitu berkenaan dengan sikap, pandangan, dan gaya hidup dilingkungan kerja serta interaksi antar orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi baik dengan Atasannya maupun dengan rekan kerja.

2. Pada umumnya setiap pegawai bekerja untuk mencapai apa yang menjadi keinginan atau tujuan bersama, sedangkan suatu organisasi dibentuk dan dijalankan adalah karena adanya tujuan bersama yang ingin dicapai. Maka dari itu dibutuhkan komunikasi, baik komunikasi dari Atasan kebawah maupun dari bawahan ke Atasan, bertujuan untuk menyampaikan pesan – pesan yang berkenaan dengan tugas – tugas pekerja yang berhubungan dengan pengarahan tujuan yang disampaikan oleh Atasan ke bawahan, perintah dan kebijaksanaan Atasan dengan memberikan pujian kepada bawahan beserta teguran untuk menyelesaikan masalah – masalah yang ada dalam pekerjaan agar didalam suatu organisasi dapat saling menghormati serta saling bekerjasama yang akan mendapatkan hasil yang baik sesuai apa yang diharapkan.

Daftar Pustaka

- Anonim, 1989. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka
- Bungin, Burhan, 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif, komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu sosial lainnya, Surabaya.
- Effendy, Onong Uchjana, 2003. Ilmu, teori dan filsafat komunikasi, penerbit Alumni, Bandung.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2000. Perilaku keorganisasian. Yogyakarta
- Harun, Rochajat, 2008. Komunikasi Organisasi, Bandung.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2008. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas, Penerbit; PT Bumi Askara, Jakarta.
- Kriyantono, Rachmat, 2010. Teknis Praktis Riset Komunikasi, Jakarta.
- Machfoedz, Mas'ud M.B.A, 2006. Kewirausahaan, Metode, Manajemen, Dan Implementasi, Penerbit; BPFE-YOGYAKARTA. Yogyakarta.
- Muhammad, Arni, 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta.
- Nimran, Umar, 2009. Perilaku organisasi, Malang.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2007. Metode Penelitian Komunikasi, Bandung.
- Riduwan, M. B. A, 2005. Belajar Mudah Penelitian, Alfabeta, Bandung.
- Wahjono, Sentot Imam, 2010. Perilaku Organisasi, Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wiryanto, 2004. Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta.
- Prof. Dr. Khomsahrial Romli, M.Si. 2011. Komunikasi Organisasi Lengkap. Penerbit : PT Grasindo.