

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Taniwel Timur

Ririanty¹⁾, Elsina Huberta Aponno²⁾, Jean Rosalina Asthenu³⁾, Cynthia Imelda Tjokro⁴⁾

Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

elslatumaerissaponno@yahoo.com^{*1)}, jeanasthenu@gmail.com, tjokrocynthia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of internal communication on work productivity at the Taniwel Timur District Office. The background of this research is that internal communication within the office has not been functioning effectively.

This research employs a quantitative approach. Data were collected using a survey method by distributing questionnaires to 30 employees of the Taniwel Timur District Office. The analytical method applied was simple linear regression analysis with the assistance of SPSS 27.0 software.

The results of this study indicate that the hypothesis is accepted, showing a positive and significant effect with a probability value of 0.000 ($p < 0.05$). These findings confirm that the better the internal communication, the higher the employee work productivity will be. Conversely, poor internal communication tends to decrease employee work productivity.

Keywords: *Internal Communication, Work Productivity*

Received : 21-04-2026 | **Revised Completed:** 27-05-2026 | **Published Online:** 17-06-2026

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sesuatu yang terpenting dalam organisasi. Bagaimana suatu proses berlangsung tidak akan terlepas dari campur tangan manusia. Dengan kata lain, berhasil tidaknya suatu organisasi sangat tergantung pada faktor manusianya. Faktor manusia adalah semua orang yang terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi, baik yang berkedudukan sebagai pemimpin maupun bawahan. Menurut Sutrisno (2020), sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kualitas, dan pengelolaan sumber daya yang baik, maka akan mendorong keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian sangat ditentukan oleh efektivitas komunikasi yang terjalin di dalamnya. Komunikasi internal merupakan salah satu elemen kunci dalam membangun koordinasi, kerja sama, dan pemahaman yang baik antarpegawai, pimpinan dan bawahan. Tanpa komunikasi yang efektif, proses kerja akan mengalami hambatan, kesalahpahaman meningkat, dan produktivitas kerja pegawai dapat menurun.

Menurut Sedarmayanti (2011), produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu atau mencapai target yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019), produktivitas kerja pegawai adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, di mana semakin tinggi perbandingan tersebut, semakin produktif seorang pegawai.

Kantor Kecamatan Taniwel Timur sebagai unit pemerintahan tingkat kecamatan memiliki peran penting dalam menyelenggarakan administrasi pemerintahan dan pelayanan publik di wilayahnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi publik seperti Kantor Kecamatan Taniwel Timur, salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah komunikasi internal. Komunikasi internal tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi, tetapi juga menjadi sarana strategis untuk mengarahkan, memotivasi, dan mempererat hubungan antarpegawai serta antara pimpinan dan bawahan. Keberhasilan suatu organisasi, khususnya dalam lingkungan pemerintahan, sangat ditentukan oleh bagaimana komunikasi dibangun dan dijalankan secara efektif di lingkungan kerja.

Di Kantor Kecamatan Taniwel Timur masih menunjukkan adanya kesenjangan dalam komunikasi internal. Beberapa pegawai mengaku belum sepenuhnya memahami arah dan tujuan strategis organisasi, karena kurangnya penyampaian visi dan misi oleh pimpinan secara jelas dan konsisten. Aliran informasi lebih bersifat satu arah (*top-down*), sementara masukan dari pegawai (*bottom-up*) kurang diakomodasi, sehingga pegawai merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Komunikasi cenderung masih rendah. Dalam hal ini, gaya komunikasi pimpinan terlalu formal dan kurang dialogis, sehingga suasana kerja menjadi kaku dan tidak terbuka. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat kerja, kepercayaan diri, serta kolaborasi antarsesama pegawai. Dampak dari lemahnya komunikasi internal terlihat dari berbagai indikator produktivitas kerja. Beberapa pegawai menunjukkan penurunan dalam hal ketepatan waktu, kuantitas, maupun kualitas hasil kerja. Selain itu, kolaborasi antardivisi tidak berjalan optimal karena minimnya koordinasi. Pegawai juga kurang menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau menyampaikan gagasan baru karena tidak adanya ruang komunikasi yang mendukung. Dengan demikian, komunikasi internal yang tidak berjalan efektif berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hal ini diperkuat dengan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 38 orang pegawai Kecamatan Taniwel Timur yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Pra Survei Mengenai Komunikasi Internal
Pada Kantor Kecamatan Taniwel Timur

No.	Pernyataan	Ya		Kadang-kadang		Tidak	
		Jum	%	Jum	%	Jum	%
1	Pimpinan saya menyampaikan informasi dengan jelas dan lengkap	13	34,2	10	26,3	15	39,5
2	Saya merasa bebas untuk menyampaikan pendapat saya kepada pimpinan	11	28,9	13	34,3	36	36,8
3	Saya merasa komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik	10	26,3	15	39,5	13	34,2

Sumber : Hasil olah data, 2026

Data pada tabel 1.1 di atas menguatkan hasil observasi awal bahwa ada masalah komunikasi internal pada kantor Kecamatan Taniwel Timur. Masih ada beberapa pegawai yang merasa komunikasi dari pimpinan kurang jelas sebanyak 39,5%, tidak bebas menyampaikan pendapat kepada pimpinan sebanyak 36,8%, dan komunikasi antar rekan kerja pun belum sepenuhnya berjalan dengan baik sebanyak 34,2%.

Masalah komunikasi internal yang dijelaskan akan berdampak pula pada produktivitas kerja. Penelitian terdahulu dari Pratama (2021) juga menegaskan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi komunikasi internal maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.2
Pra Survei Mengenai Produktivitas Kerja
Pada Kantor Kecamatan Taniwel Timur

No.	Pernyataan	Ya		Kadang-kadang		Tidak	
		Jum	%	Jum	%	Jum	%
1	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	10	26,3	15	39,5	13	34,2
2	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal setiap hari	12	31,6	15	39,5	11	28,9
3	Saya dapat memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab saya dengan baik	11	28,9	15	39,5	12	31,6

Sumber : Hasil olah data, 2026

Hasil pra survei tabel 1.2 juga menguatkan observasi awal yang mengindikasikan adanya masalah produktivitas kerja pada Kantor Kecamatan Taniwel Timur. Masih ada beberapa pegawai yang masih belum menyelesaikan tugas tepat waktu sebanyak 34,2%, kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal sebanyak 28,9%, dan kurang memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab dengan baik sebanyak 31,6%. Dari hasil pra survei produktivitas kerja maka dapat disimpulkan bahwa perlunya peningkatan dalam sistem kerja dan komunikasi internal agar kinerja pegawai dapat lebih maksimal.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya serta masalah yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Taniwel Timur”.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni kausalitas yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Populasi penelitian adalah 38 pegawai Kantor Kecamatan Taniwel Timur. Karena jumlah populasi relatif kecil <100, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan alat analisa regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS vs27. Terdapat dua variabel yang akan diuji, yaitu komunikasi internal (X) dan produktivitas (Y). Untuk kebutuhan analisa definisi variabel yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, maupun antara pimpinan dan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi tujuannya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas SDM didalamnya. (Hidayat, et al.,2023). Menurut Welch & Jackson, (2007), komunikasi internal diukur dengan menggunakan 4 indikator:
 1. Komunikasi internal yang strategis
 2. Penyampaian informasi
 3. Kepuasan karyawan terhadap komunikasi
 4. Hubungan antar stakeholder internal
- 2) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. (Setiawan, 2021). Menurut Sutrisno, (2010), produktivitas diukur dengan menggunakan 5 indikator:
 1. Kualitas hasil kerja
 2. Kuantitas hasil kerja
 3. Ketepatan waktu
 4. Kemampuan berkerja sama
 5. Inisiatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini didahului dengan mendapatkan deskripsi variabel berdasarkan tanggapan responden. Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu komunikasi internal dan produktivitas dilakukan dengan *statistic deskriptif presentase*. Nilai rata-rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan gambaran tersebut. Rentang skor yang digunakan untuk menginterpretasikan jawaban akhir didasarkan pada rumus rentang skor yang hasilnya sebagai berikut:

- 1) 1,00 – 1,80 = Sangat Buruk
- 2) 1,81 – 2,60 = Buruk
- 3) 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
- 4) 3,41 – 4,20 = Baik
- 5) 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Rekapitulasi tanggapan pegawai Kantor Kecamatan Taniwel Timur untuk variabel Komunikasi Internal dan variabel Produktivitas sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Komunikasi Internal

No	Pernyataan	Rata – rata	Interprestasi
Komunikasi Internal Yang Strategis			
1	Saya merasa komunikasi di tempat kerja selaras dengan tujuan organisasi	2.57	Buruk
2	Komunikasi internal di tempat kerja membantu saya memahami arah organisasi	2.87	Cukup Baik
Rata – rata		2.72	Cukup Baik
Penyampaian Informasi			
3	Atasan saya selalu memberi informasi yang jelas tentang pekerjaan	2.93	Cukup Baik
4	Saya merasa bisa menyampaikan pendapat atau saran kepada atasan	2.53	Buruk
Rata – rata		2.73	Cukup Baik
Kepuasan Karyawan Terhadap Komunikasi			
5	Frekuensi dan media komunikasi di tempat kerja saya sudah baik	2,43	Sangat Buruk
6	Gaya komunikasi internal di tempat kerja saya sudah baik	1.73	Buruk
Rata – rata		2.08	Buruk
Hubungan Antar Stakeholder Internal			
7	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya	3.80	Baik
8	Saya dapat berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	3.80	Baik
9	Saya tidak memiliki masalah komunikasi dengan rekan kerja saya	3.80	Baik
Rata – rata		3.80	Baik
Nilai Rata - Rata Variabel Komunikasi Internal		2.81	Cukup Baik

Produktivitas Kerja(Y)		Rata - rata	Interpresasi
Kualitas Hasil Kerja			
1	Saya selalu memastikan hasil kerja saya rapi dan tidak ada kesalahan	3.27	Cukup Baik
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan	3.00	Cukup Baik
Rata – rata		3.13	Cukup Baik
Kuantitas Hasil Kerja			
3	Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang ditentukan	3.03	Cukup Baik
4	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan	2.53	Buruk
Rata – rata		2.78	Cukup Baik
Ketepatan Waktu			
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan	2.53	Sangat Buruk
6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	1.73	Buruk
Rata – rata		2.13	Buruk
Kemampuan Bekerja Sama			
7	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	3.80	Baik
8	Saya menghargai pendapat dan masukan dari rekan kerja	3.03	Cukup Baik
Rata – rata		3.42	Baik
Inisiatif			
9	Saya sering mengusulkan ide baru dalam pekerjaan	3.10	Cukup Baik
10	Saya mencari solusi jika menghadapi kendala dalam pekerjaan	2.60	Cukup Baik
Rata – rata		2.85	Cukup Baik
Nilai Rata - Rata Varaibel Produktivitas Kerja		2.86	Cukup Baik

Sumber : Hasil olah data,2026

A. Uji Validitas

Uji Validitas, dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item total correlation*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, penyebaran kuesioner diberikan kepada 38 responden. r tabel yang digunakan dalam penelitian adalah 0,361 karena jumlah data yang digunakan adalah 38 responden dengan tingkat signifikansi 5% Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,361$), maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KOMUNIKASI INTERNAL(X)			
X1	0.864	0.361	Valid
X2	0.919	0.361	Valid
X3	0.880	0.361	Valid
X4	0.814	0.361	Valid
X5	0.683	0.361	Valid
X6	0.635	0.361	Valid
X7	0.835	0.361	Valid
X8	0.918	0.361	Valid
X9	0.860	0.361	Valid
PRODUKTIVITAS KERJA(Y)			
Y1	0.628	0.361	Valid
Y2	0.897	0.361	Valid
Y3	0.862	0.361	Valid
Y4	0.676	0.361	Valid
Y5	0.666	0.361	Valid
Y6	0.546	0.361	Valid
Y7	0.761	0.361	Valid
Y8	0.666	0.361	Valid
Y9	0.637	0.361	Valid
Y10	0.681	0.361	Valid

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil uji validitas, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi internal (X) maupun produktivitas kerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Dengan demikian, semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti.

B. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan handal jika *Cronbach Alpha* harus lebih besar dari 0.60. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang penulis dapatkan :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	C-Alpha	Keterangan
Komunikasi Internal(X)	0.942	Reliabel
Produktivitas Kerja(Y)	0.886	Reliabel

Sumber : Data diolah (2026)

Hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel Komunikasi Internal dan Produktivitas Kerja menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

Uji signifikansi (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (komunikasi internal) terhadap variabel dependen (produktivitas). Bila nilai tsig $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila tsig $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.7 yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ artinya komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Kecamatan Taniwel Timur.

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel komunikasi internal terhadap produktivitas pegawai Kantor Kecamatan Taniwel Timur. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier sederhana yang diperoleh nantinya akan dilakukan pada masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu Uji T. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS statistic versi 27 dengan bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = a + bX$. Hasil olah data menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.645	2.515		3.356	.000
	Komunikasi Internal	.841	.094	.861	9.768	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel di atas, diketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 6.645 + 0.814Y$

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai Kantor Kecamatan Taniwel Timur. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi Variabel X terhadap Variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat terlihat di bawah ini:

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852	.726	.718	6.22216

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

Sumber: Hasil olah data, 2026

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai *R square* adalah 0.726 atau sekitar 72.6%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel independen (Komunikasi Internal) terhadap variabel dependen (Produktivitas) yaitu sebesar 72.6% sedangkan sisanya 27.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Menurut Febianti (2020), komunikasi internal adalah pertukaran gagasan antara pimpinan dan pegawai dalam suatu instansi pemerintah, yang mengarah pada struktur organisasi dan pertukaran gagasan dilakukan secara vertical dan horizontal di dalam organisasi. Hingkuwa (2021), komunikasi internal adalah komunikasi yang dilakukan oleh anggota internal di dalam suatu organisasi baik secara formal maupun informal. Rahayu (2022), komunikasi internal ditentukan berdasarkan tingkat kinerja pegawai, yaitu dengan memberdayakan seluruh anggota organisasi untuk saling mendukung, dalam bekerja sama, berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain yang kemudian kinerja pegawai dalam organisasi menjadi optimal.

Menurut Sukardi (2021), menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterkaitan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam

pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021), menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Kustini dan Sari (2020), menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif komunikasi internal terhadap produktivitas pegawai Kantor Kecamatan Taniwel Timur. Pengaruh positif pada kedua variabel dapat memberi dampak kepada pegawai karena semakin baik komunikasi internal akan semakin tinggi produktivitas, sebaliknya semakin minim komunikasi internal maka produktivitas pegawai akan semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki Ananda Pratama (2021) yang menyatakan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan yang menunjukkan tanda koefisien positif (+) pada variabel X, yaitu komunikasi internal. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan searah antara komunikasi internal dan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Taniwel Timur. Dengan kata lain, semakin baik komunikasi internal yang terjalin antarpegawai maupun dengan atasan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja pegawai. Hubungan ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi internal cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja.

Variabel komunikasi internal pada Kantor Kecamatan Taniwel Timur menunjukkan bahwa secara keseluruhan komunikasi internal berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 2,81. Kondisi ini mengindikasikan bahwa komunikasi internal sudah berjalan, namun belum optimal pada semua aspek. Dimensi komunikasi internal yang strategis dan penyampaian informasi sama-sama memperoleh nilai rata-rata 2,72 dengan kategori cukup baik, yang berarti komunikasi di lingkungan kerja sudah mampu membantu pemahaman arah organisasi serta penyampaian informasi dari atasan ke bawahan cukup jelas. Namun demikian, dimensi kepuasan karyawan terhadap komunikasi hanya memperoleh nilai rata-rata 2,08 dengan kategori buruk. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan serius dalam hal frekuensi, media, maupun gaya komunikasi yang digunakan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Di sisi lain, dimensi hubungan antar stakeholder internal memperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kategori baik, yang menegaskan bahwa kerja sama antar rekan kerja telah terjalin dengan baik dan mendukung penyelesaian tugas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa komunikasi internal pegawai lebih menonjol pada aspek hubungan antar rekan kerja, sedangkan aspek kepuasan karyawan terhadap komunikasi menjadi kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan lebih lanjut agar komunikasi internal dapat berjalan lebih efektif.

Variabel produktivitas kerja memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,86 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Taniwel Timur secara umum sudah berjalan dengan cukup baik. Jika dilihat lebih rinci, aspek kemampuan bekerja sama memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,42 (baik), yang berarti pegawai relatif mampu menjalin kerja sama dalam menyelesaikan tugas secara tim. Namun, pada aspek ketepatan waktu, nilai rata-rata yang diperoleh hanya 2,13 (buruk), menandakan masih adanya kelemahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun produktivitas kerja pegawai telah berada pada kategori cukup baik, perhatian khusus masih perlu difokuskan pada peningkatan disiplin waktu agar efektivitas kerja dapat lebih optimal.

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, maupun antara pimpinan dan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi tujuannya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas SDM didalamnya. (Hidayat, et al., 2023). Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. (Setiawan, 2021). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rizki Ananda Pratama (2021) yang menyatakan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Untuk variabel komunikasi diukur dengan menggunakan 4 indikator (komunikasi internal yang strategis, penyampaian informasi, kepuasan karyawan terhadap komunikasi, hubungan antara stakeholder internal). Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan dari responden untuk variabel Komunikasi Internal adalah 2.81 yang diinterpretasikan **“cukup baik”**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal pegawai pada Kantor

Kecamatan Taniwel Timur masih perlu ditingkatkan lagi. Untuk variabel produktivitas diukur dengan menggunakan 5 indikator (kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama, inisiatif). Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan responden untuk variabel Produktivitas adalah sebesar 2.86 yang diinterpretasikan “**cukup baik**”. Hal ini juga masih perlu ditingkatkan dengan memperhatikan produktivitas pegawai Kantor Kecamatan Taniwel Timur agar semakin tinggi melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama dan inisiatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian peneliti, maka diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Kecamatan Taniwel Timur. Ini berarti bahwa komunikasi internal kepada pegawai dilakukan secara konsisten, sehingga akan memberi dampak yang baik bagi pegawai, sebaliknya komunikasi internal yang minim akan menurunkan produktivitas pegawai. Untuk mengurangi permasalahan komunikasi internal dan produktivitas pegawai Kantor Kecamatan Taniwel timur dapat dilakukan dengan cara:

1. **Peningkatan komunikasi internal yang strategis**

Pimpinan perlu memastikan arah komunikasi selaras dengan tujuan organisasi agar pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang visi, misi, dan target kerja. Hal ini dapat mendorong peningkatan kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

2. **Optimalisasi penyampaian informasi**

Atasan hendaknya memberikan informasi secara terbuka, jelas, dan tepat waktu serta menciptakan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat maupun saran. Dengan demikian, kuantitas kerja dan inisiatif pegawai dapat meningkat karena adanya keterbukaan komunikasi dua arah.

3. **Meningkatkan kepuasan karyawan terhadap komunikasi**

Perlu adanya perbaikan pada frekuensi, media, dan gaya komunikasi yang digunakan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai. Komunikasi yang memuaskan akan menciptakan kenyamanan kerja dan mendorong peningkatan produktivitas, khususnya dalam hal kualitas hasil kerja dan kemampuan bekerja sama.

4. **Memperkuat hubungan antar stakeholder internal**

Kerja sama antar pegawai yang selama ini sudah baik perlu terus dipertahankan melalui koordinasi yang lebih efektif. Hubungan kerja yang harmonis akan mendukung tercapainya kuantitas kerja yang optimal dan memperkuat kemampuan bekerja sama antar pegawai.

SARAN

Penelitian ini dilakukan terbatas hanya 1 objek penelitian dengan jumlah sampel yang relative kecil. Penelitian serupa di masa mendatang diharapkan dapat dilakukan pada objek yang lebih luas dengan jumlah sampel (responden) yang lebih besar, sehingga hasilnya lebih dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Febianti, D. (2020). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep*. Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hingkoa, M. C. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon*. Skripsi. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD*. *JENIUS*(Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 303 – 311.
- Laraswati, P. (2023). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Air Salek*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 1 – 7.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manao, W. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1), 35 – 43.
- Mukarim, N. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT JBA Indonesia Pekanbaru*. Skripsi, Universitas Islam Riau.

- Pratama, R. A. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru*. Skripsi, Universitas Islam Riau.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2021). *Produktivitas Kerja dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bunga Matahari Medan. *Jurnal Ilmiah SIMANTEK*, 10(1), 15 – 22.
- Sukardi. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Innovative*, 8(1), 45 – 52.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Welch, M., & Jackson, P. R. (2007). *Rethinking internal communication: A stakeholder approach*. *Corporate Communications: An International Journal*, 12(2), 177–198.
- Wirawan. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori, Pengukuran, dan Implementasi*. Jakarta: Rajawali Pers.