

**PENGARUH INTENSITAS KOMUNIKASI INFORMAL TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN  
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA DIY**

IMANISA FITRIYANI

[Imanisafitriyani98@gmail.com](mailto:Imanisafitriyani98@gmail.com)

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Telp : (0274) 387656 fax : 387646

***ABSTRACT***

This study discusses the motivation of informal communication, work motivation, and the motivation of informal communication on work motivation in employees of the Department of Communication and Information Technology DIY. For employees, the most important thing in government, work motivation becomes very important, because work motivation is the key to improve the performance and quality of relationships. The focus of this research is to know the influence of informal communication on work motivation.

This study uses a quantitative method with 66 respondents. Data collection is done by means of observation, questionnaires, and study of literature. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis using presentations, averages, modes and medians, and simple linear regression analysis to see the great complexity and coordination between the integration of informal communication on work.

The results showed that 1) R Square value which shows the effect of informal communication and work motivation on employees of the Office of Communication and Information by 47%, and 53% are related by other factors. 2) The analysis shows that the relationship of informal communication owned by the organization has a positive and significant effect on employee work motivation. The equation is  $Y = 12,597 + 0.589X$ . Hypothesis testing shows the influence of informal communication on work motivation among employees of the Office of Communication and Information Technology DIY.

Key Words : intensity informal communication, employee, work motivation

## PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan sebuah kegiatan dasar bagi manusia dan merupakan hal yang tidak akan pernah lepas dalam keseharian. Dalam setiap aktivitasnya, dimanapun, kapanpun, dan dengan siapapun manusia perlu berkomunikasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan mengungkapkan pikiran antar individu dan juga menyamakan persepsi. Proses pengaruh-mempengaruhi dalam komunikasi ini merupakan permulaan dari ikatan psikologis antar manusia, dan memberikan peluang bakal terbentuknya suatu kebersamaan dalam kelompok yang merupakan tanda adanya proses sosial (Alo Liliweri, 1991: 11).

Proses sosial yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, membawa kita terikat dalam ikatan suatu kelompok atau organisasi. Menjalinkan komunikasi dalam kelompok atau organisasi memang bukan hal yang mudah. Banyaknya jumlah manusia dalam suatu kelompok yang memiliki pandangan dan cara pikir yang berbeda menyebabkan perlunya sedikit perjuangan untuk senantiasa menciptakan hubungan yang baik.

Organisasi merupakan suatu sistem kerja yang melibatkan berbagai komponen, salah satunya adalah individu yang dituntut untuk mampu berkomunikasi satu dengan yang lain, dan sama-sama rela menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan iklim kerja instansi yang sehat dan terbuka. Hal ini tentu berpengaruh pada meningkatnya kreativitas, dan motivasi kerja karyawan. Namun pada kenyataannya, berkomunikasi dalam sebuah instansi bukanlah hal yang mudah. Hal ini karena individu biasanya memiliki pandangan, kepada siapa mereka berbicara, apakah mereka menyukainya, dan bagaimana perasaan mereka.

Dalam organisasi, terdapat komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang harus memperhatikan hierarki atau tingkatan dalam sebuah organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang dilakukan tanpa melihat adanya hierarki dalam sebuah organisasi.

Komunikasi informal dalam sebuah organisasi atau instansi juga bisa diteliti dengan pendekatan komunikasi interpersonal. Dikutip dari Arni Muhammad, “kebanyakan komunikasi dalam organisasi terjadi dalam tingkatan interpersonal, dan komunikasi informal menyebabkan informasi pribadi muncul dari interaksi di antara orang-orang dan mengalir keseluruh organisasi”(Muhammad Arni, 2001;124). Dengan kata lain komunikasi informal terjalin secara interpersonal antar anggota organisasi.

Komunikasi informal dalam sebuah organisasi dapat diartikan sebagai aktivitas atau hubungan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu instansi sehingga sikap ini dapat memotivasi seseorang untuk lebih terlihat dalam pekerjaannya.

Motivasi berasal dari kata latin yakni "*Motive*" yang berarti dorongan, daya penggerak, dan kekuatan yang terdapat dalam diri, yang menyebabkan diri itu bertindak atau berbuat. Menurut William G. Scott (1962: 82), Motif adalah kebutuhan atau tujuan yang belum terpenuhi yang kemudian mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tersebut.

Peran motivasi dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat individu bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kekuatan memotivasi dari sumber daya manusia, sangat dipengaruhi oleh faktor extrinsic (dari luar), intrinsic (dari dalam diri) dan lingkungan (Poppy Ruliana, 2014: Rajawali Pers)

Dengan adanya komunikasi yang baik, maka semuanya aktivitas akan berjalan lancar dan berhasil. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan karyawan ke tujuan dan sasaran instansi. Dengan berkomunikasi, besar kecilnya masalah yang terjadi masih dapat diatasi, meminimalisir adanya kesalah pahaman. dan menghilangkan hambatan dalam berkomunikasi. Dengan demikian komunikasi juga merupakan aset penting yang memerlukan kesadaran serta perhatian dari masing-masing individu. Jika dalam sebuah perusahaan tidak terjalin komunikasi informal yang baik, maka tidak akan terjadi kerja sama yang baik pula, karena pekerjaan akan sulit terkoordinasi.

Sebagai salah satu instansi pemerintahan, sangat penting menjalin hubungan yang baik dengan stakeholder, baik internal maupun external. Hubungan kepada stakeholder external merupakan cerminan bagaimana hubungan internal sebuah instansi tersebut. Hubungan internal sebuah instansi dipengaruhi oleh bagaimana hubungan interpersonal antar karyawan yang dapat menunjang motivasi kerja.

## **KERANGKA TEORI**

### **Teori Hubungan Manusiawi Elton Mayo**

Elton Mayo dalam Liliweri mengatakan bahwa produktivitas kerja tidak ditentukan oleh faktor cahaya, dan besaran upah, melainkan oleh bagaimana sebuah organisasi memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk melakukan human relations dalam

organisasi. Hasil studi tersebut juga menunjukkan bagaimana sebuah kelompok kerja dapat meningkatkan kinerja karena mendapat dukungan dari para manajemen. Dukungan tersebut bisa didapat melalui interaksi antar anggota kelompok, dan iklim sosial.

Temuan Elton Mayo juga memberikan kontribusi yang sangat besar bagi pengembangan organisasi dan teori motivasi. Berikut adalah beberapa kesimpulan dari temuan Elton Mayo :

- a) Kerja merupakan suatu kelompok aktivitas
- b) Kebutuhan untuk diakui, keamanan, dan merasa memiliki merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh para pekerja. Faktor ini menjadi basis semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.
- c) Kelompok informal dalam organisasi merupakan kelompok yang mempunyai kekuatan kontrol sosial, yang sangat besar atas pekerjaan karyawan, terutama memengaruhi kebiasaan dan sikap kerja para individu. (Liliweri, 2014:144)

Dalam teori ini, juga terdapat beberapa anggapan dasar yaitu:

- a) Produktivitas ditentukan oleh norma sosial dan faktor psikologis
- b) Seluruh imbalan yang bersifat non ekonomis, sangat penting dalam memotivasi cara karyawan
- c) Karyawan biasanya memberikan reaksi terhadap suatu persoalan, lebih sebagai anggota kelompok daripada individu
- d) Kepemimpinan memegang peranan penting dan mencakup aspek formal dan informal
- e) Penganut aliran human relations menganggap komunikasi sebagai fasilitator penting dalam proses pembuatan keputusan. (Rohim, 2009:122).

### **Teori Dua Faktor Herzberg**

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menghubungkan antara faktor intrinsik dan juga ekstrinsik dengan motivasi kerja. Faktor ekstrinsik meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan dan hubungan antar pribadi baik formal dan informal diantara rekan kerja, atasan dan bawahan. Sedangkan faktor-faktor intrinsik antara lain prestasi (achievement), pengakuan (recognition), tanggungjawab (responsibility), kemajuan (advancement), pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang.

Teori dua faktor dibagi menjadi dua, yaitu: a. Hygiene Factors Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan atau kurangnya motivasi kerja. Faktor higines yang didalamnya merupakan faktor ekstrinsik, juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Hygiene factors (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

Motivation Factors Menurut Herzberg (Robbins, 2001), hygiene factors (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada motivation factors (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan.

## DEFINISI OPERASIONAL

### 1. Intensitas Komunikasi Informal

Intensitas komunikasi informal adalah tingkat keseringan, durasi, keteraturan, keluasan pesan, dan besarnya perhatian yang diberikan dalam melakukan komunikasi yang bersifat pribadi maupun kedinasan tanpa mengikuti struktur dalam organisasi formal Dinas Kominfo DIY.

Tabel 1.1

#### Operasionalisasi Konsep Variabel Bebas

Variable	Dimensi	Indikator
Variable bebas (Intensitas Komunikasi Informal)	a) Frekuensi berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keseringan berkomunikasi yang bersifat pribadi dengan pegawai lain selama satu minggu.</li> <li>• Tingkat keseringan berkomunikasi yang bersifat penugasan dengan pegawai</li> </ul>

		lain selama satu minggu
	b) Durasi yang digunakan untuk berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lamanyawaktu berkomunikasi yang bersifat pribadidengan pegawai lain selama satu minggu.</li> <li>• Lamanya waktu berokumunikasi yang bersifat penugasan dengan pegawai lain selama satu minggu.</li> </ul>
	c) Perhatian yang diberikan saat berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus yang diberikan ketika berkomunikasi</li> <li>• Memberikan pujian ketika pegawai lain mendapatkan prestasi.</li> <li>• Mengungkapkan rasa simpati kepada pegawai lain</li> </ul>
	d) Keteraturan dalam berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rutin melakukan komunikasi secara intensif dengan beberpa pegawai lainyang bersifat pribadi.</li> <li>• Rutin melakukan komunikasi secara intensif dengan beberapa pegawai lain bersifat penugasan.</li> </ul>
	e) Tingkat keluasan pesan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keberagaman topik pribadi yang dibicarakan antar pegawai.</li> <li>• Keberagaman topik kedinasan yang dibicarakan antar pegawai.</li> </ul>

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu kekuatan dalam diri yang mendorong, menggerakkan serta memelihara perilaku dalam pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pegawai Dinas Kominfo DIY.

Tabel 1.2

Operasionalisasi Konsep Variabel Terikat

Variable	Dimensi	Indikator
Variable terikat (Motivasi Kerja)	a) Motivasi Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat kerja pada pegawai.</li> <li>• Loyalitas terhadap instansi Dinas Kominfo DIY</li> <li>• Rasa bangga ketika meraih suatu pencapaian</li> <li>• Menyampaikan ide atau gagasan dalam forum.</li> <li>• pengembangan potensi dan kemampuan pegawai.</li> </ul>
	b) Motivasi Eksrinsik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah/gaji dari Dinas Kominfo DIY</li> <li>• Hadiah, bonus atau insentif yang diberikan pada pegawai ketika meraih prestasi.</li> <li>• Tunjangan bagi pegawai.</li> <li>• Hubungan kerja atau timbal balik yang diberikan oleh instansi bagi pegawai.</li> <li>• Suasana kerja pada instansi.</li> </ul>

## HIPOTESIS

Ha : terdapat pengaruh antara intensitas komunikasi informal dengan motivasi kerja pegawai Dinas Kominfo DIY.

Ho : tidak terdapat pengaruh antara intensitas komunikasi informal dengan motivasi kerja pegawai Dinas Kominfo DIY.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah eksplanatif. Menurut Faisal (1992:21), eksplanatif adalah “untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan”.dan penelitian ini berusaha untuk menjelaskan hubungan antara variable X dan variabel Y.

### Teknik Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling probability dengan cara sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.Hal ini karena populasi yang relatif kecil yakni kurang dari 100 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

- a. Angket (Questioner)
- b. Observasi
- c. Studi kepustakaan

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Regresi Linier Sederhana, dengan rumus :

$$Y=a+bx$$

Y: variable terikat

a: intersep

b: koefisien regresi

x: variable bebas

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
kom1	<b>.820</b>	.237
kom2	<b>.686</b>	.370
kom3	<b>.745</b>	.316
kom4	<b>.770</b>	.227

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*)16 for Windows.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas data adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui bahwa alat ukur atau kuesioner mengukur apa yang akan diukur. Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 40 pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang. Hasil dari uji validitas diolah dengan menggunakan metode CFA (Confirmatory Factor Analyze).

Menurut Hair et al (2010), Confirmatory Factor Analysis (CFA) adalah bagian dari SEM (Structural Equation Modeling) yang berguna untuk menguji bagaimana variabel-variabel terukur (Indikator) yang baik dalam menggambarkan suatu faktor. Analisis CFA dilakukan dengan bantuan SPSS 16 for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

kom5	<b>.762</b>	.461
kom6	<b>.781</b>	.178
kom7	<b>.812</b>	.318
kom8	<b>.759</b>	.233
kom9	<b>.750</b>	.334
kom10	<b>.696</b>	.466
kom11	<b>.672</b>	.117
mov1	.238	<b>.723</b>
mov2	.260	<b>.765</b>
mov3	.383	<b>.751</b>
mov4	.481	<b>.692</b>
mov5	.238	<b>.695</b>
mov6	.327	<b>.788</b>
mov7	.118	<b>.855</b>
mov8	.229	<b>.815</b>
mov9	.250	<b>.764</b>
mov10	.383	<b>.773</b>

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrument dalam mengukur tiap variable penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan memberikan kuisisioner penelitian kepada responden, lalu setelah data masuk, peneliti akan melakukan *uji construct validity* menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Item pertanyaan yang memiliki loading valid  $\geq 0,50$  dianggap mampu mengukur variable. Berikut ini adalah nilai loading faktor penelitian ini.

Berdasarkan uraian tabel disamping, diketahui bahwa semua item pertanyaan bisa dikatakan valid karena memiliki nilai factor loading lebih dari 0,50. Sehingga seluruh data yang didapatkan pada penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
 a. Rotation converged in 3 iterations.

### Uji Reliabilitas

Instrument penelitian dapat dikatakan reliable jika instrument tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Item pertanyaan akan dikatakan reliable jika nilai cronbach's alpha  $> 0,6$ . Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variable X**

Variable Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Intensitas Komunikasi Informal	0.946	Reliabel

Sumber : Olah data peneliti, Maret 2020

**Tabel 3.4**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**

Variable Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.943	Reliabel

Sumber : olah data peneliti, Februari 2020

Dari hasil uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian ini reliable. Hal ini ditunjukkan dari nilai cronbach's alpha dari variabel intensitas komunikasi informal sebesar 0.946  $>0,06$ , dan cronbach's alpha variabel motivasi kerja sebesar 0.943  $>0,6$ . Maka kedua variabel tersebut reliable.

**Analisis Deskriptif**

**Tabel Statistik Deskriptif Variabel Intensitas Komunikasi Informal**

**Descriptive Statistics**

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
66	2	5	3.9	.759

Berdasarkan tabel statistic descriptive untuk variabel intensitas komunikasi informal, diketahui bahwa pada variabel ini nilai minimum yang didapat adalah 2. Hal ini menunjukkan bahwa dari 66 responden, jawaban terendah yang diberikan adalah 2 yang menunjukkan jawaban tidak setuju. Sedangkan nilai maksimumnya adalah 5 yang menunjukkan jawaban sangat setuju. Mean dari variabel intensitas komunikasi informal adalah 3,9. Untuk standar deviation pada variabel intensitas komunikasi informal adalah 0,759, lebih rendah dari rata-rata, sehingga menunjukkan nilai penyimpangannya rendah.

**Tabel Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MotivasiKerja	66	2	5	3.8	.730
Valid N (listwise)	66				

Pada Variabel motivasi Kerja, nilai minimum yang didapat adalah 2. Hal ini menunjukkan bahwa dari 66 responden, jawaban terendah yang diberikan adalah 2 yang menunjukkan jawaban tidak setuju. Sedangkan nilai maksimumnya adalah 5 yang menunjukkan jawaban sangat setuju. Mean dari variabel motivasi kerja adalah 3,8. Untuk standar deviation pada variabel motivasi kerja adalah 0,730, lebih rendah dari rata-rata, sehingga menunjukkan nilai penyimpangannya rendah.

- **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data Regresi Linier Sederhana untuk menganalisis data yang sudah didapatkan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Intensitas Komunikasi Informal terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Dinas Kominfo DIY. Hasil dari regresi linier sederhana ini berupa koefisien untuk variabel bebas. Hal ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel terikat dengan suatu persamaan. Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Motivasi Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi intensitas komunikasi informal

X = variabel intensitas komunikasi informal

Pengujian hipotesis dengan teknik regresi disajikan dalam tabel berikut :

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.597	3.471		3.630	.001
Intensitas Komunikasi Informal	.589	.079	.685	7.471	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,597 + (0,685)X$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja

X = Intensitas Komunikasi Informal.

Dari persamaan regresi  $Y = 12,597 + 0,685X$  dapat dijelaskan bahwa apabila nilai intensitas komunikasi informal adalah 0, maka nilai motivasi kerja adalah positif, yakni sebesar 12,597. Koefisien regresi variabel intensitas komunikasi informal (X) adalah 0,685 yang artinya bahwa apabila terdapat kenaikan pada salah satu indikator intensitas komunikasi informal, maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,685.

### Koefisien Determenasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien determenasi yang dilambangkan R Square berkisar antara 0-1, semakin besar nilai R Square mendekati 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien determenasi pada penelitian ini, dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel output model summary

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.470	.461	5.272

Predictors: (Constant), Intensitas Komunikasi Informal

Besarnya angka R Square pada tabel diatas adalah 0,470, artinya berdasarkan data dilapangan, intensitas komunikasi informal memiliki pengaruh sebesar 47,0% terhadap

motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor lain sebesar 53% (didapat dari 100-47%), yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Kominfo DIY.

## **PEMBAHASAN**

Intensitas komunikasi informal merupakan merupakan salah satu bentuk komunikasi dalam instansi yang sangat penting. Seperti yang disebutkan dalam teori Hubungan Manusiawi, bahwa kelompok informal dalam organisasi merupakan kelompok yang mempunyai kekuatan kontrol sosial yang sangat besar atas pekerjaan karyawan terutama dalam memengaruhi kebiasaan dan sikap kerja para individu. karena melalui komunikasi informal, anggota dalam organisasi atau instansi bisa berkomunikasi satu sama lain dengan bebas tanpa memperhatikan struktur yang ada dalam organisasi tersebut sehingga dapat menimbulkan kedekatan secara emosional.

Berdasarkan analisis deskriptive pada variabel intensitas komunikasi informal, menunjukkan rata-rata 3,9 dan standar deviation sebesar 0,759. Artinya bisa terjadi penyimpangan sebesar 0,759 dari rata-rata. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja, menunjukkan mean sebesar 3,8 dan standar deviation sebesar 0,730 yang menunjukkan bahwa bisa terjadi penyimpangan sebesar 0,73 dari rata-rata.

Hasil uji regresi pada penelitian ini, menunjukkan bahwa pengaruh intensitas komunikasi informal terhadap motivasi kerja bernilai positif. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi  $Y = 12,597 + 0,685X$ . Melalui persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila nilai intensitas komunikasi informal adalah 0, maka nilai motivasi kerja adalah positif, yakni sebesar 12,597. Koefisien regresi variabel intensitas komunikasi informal (X) bernilai positif yakni 0,685 yang artinya bahwa apabila terdapat kenaikan pada salah satu indikator intensitas komunikasi informal, maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,685.

Indikator yang dimaksud dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja adalah frekuensi berkomunikasi, yang dapat dilihat melalui tingkat keseringan berkomunikasi secara pribadi maupun informal, durasi berkomunikasi yang ditentukan oleh lamanya waktu berkomunikasi secara pribadi maupun informal, perhatian yang diberikan melalui fokus ketika berkomunikasi dan memberikan pujian juga mengungkapkan rasa simpati kepada pegawai lain, keteraturan berkomunikasi yang dilihat dari rutin melakukan komunikasi yang intensif yang bersifat pribadi maupun informal, dan juga tingkat keluasan pesan yang meliputi keberagaman topik pribadi maupun informal.

Berdasarkan koefisien determinasi, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh ( $R^2$ ) sebesar 47% antara intensitas komunikasi informal terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas komunikasi informal yang terjalin sudah baik karena dapat mempengaruhi motivasi kerja sebesar 47%. Sedangkan 53% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pengaruh sebesar 47% ini dapat terjadi karena karyawan di Dinas Kominfo menganggap bahwa komunikasi informal merupakan hal yang penting dalam menunjang motivasi kerja. Bentuk kegiatan informal yang bisa saja terjadi seperti bercengkerama ketika jam istirahat, disela-sela rapat, atau dalam melakukan pekerjaan sekalipun. Mereka dengan senang hati melakukan komunikasi secara informal karena merasa bahwa semakin tinggi intensitasnya maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja.

Dalam teori hubungan manusiawi, jika hubungan manusia dalam sebuah organisasi efektif, maka lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja sama untuk mencapai hasil yang baik. Hubungan kemanusiaan secara sederhana menempatkan pegawai sebagai manusia bukan sebagai mesin. Selain itu, dalam teori ini memandang bahwa dalam sebuah organisasi, atau instansi, "faktor upah bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja, namun kesempatan dalam instansi, dan juga interaksi inilah yang paling utama dalam mendorong produktivitas kerja.

Salah satu bentuk komunikasi yang harus terpelihara dengan baik adalah komunikasi informal, para karyawan bisa berinteraksi tanpa memperhatikan struktur dan strata dalam organisasi. Menurut Elton Mayo, kelompok informal merupakan kunci dari sebuah instansi atau organisasi, karena mereka bisa bercengkerama secara bebas sehingga dapat terjalin hubungan yang lebih baik. Menurut pendapat dari beberapa ahli yang juga mengatakan bahwa komunikasi dalam organisasi biasanya terjadi dalam tingkatan interpersonal, dan komunikasi informal menyebabkan informasi pribadi muncul dari interaksi diantara orang-orang dan mengalir keseluruh organisasi, sehingga sangat penting untuk mengutamakan komunikasi informal dalam sebuah organisasi atau instansi.

Dari hasil penelitian yang menyebutkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh intensitas komunikasi informal sebesar 47% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, ternyata juga selaras dengan teori dua faktor milik Herzberg. Berdasarkan ini, untuk meningkatkan motivasi kerja dibutuhkan peran dari dua faktor, yakni faktor hygiene yang meliputi faktor ekstrinsik, dan faktor motivator yang meliputi faktor intrinsik. Kondisi kerja

yang dipengaruhi oleh hubungan secara informal maupun formal antara rekan kerja merupakan salah satu dari faktor hygiene. Dari teori di atas, faktor hygiene merupakan faktor yang menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang lebih keras, sehingga dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa intensitas komunikasi informal memiliki pengaruh sebesar 47%, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa 53% lainnya dipengaruhi oleh beberapa faktor hygiene lainnya seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, dan keamanan.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara intensitas komunikasi informal terhadap motivasi kerja. Artinya komunikasi informal yang terjadi dalam instansi ini sudah terpelihara dengan baik, melalui interaksi dengan durasi dan frekuensi yang tinggi, perhatian yang diberikan melalui simpati dan empati antar karyawan, keberagaman topik yang dibicarakan, juga keteraturan dalam berkomunikasi informal. Intensitas komunikasi informal yang baik membawa dampak terhadap meningkatnya motivasi kerja secara intrinsik maupun ekstrinsik pada karyawan Dinas Kominfo DIY. Hal ini tercermin dari semangat kerja yang tinggi, sikap loyalitas, keterbukaan dan keikutsertaan karyawan dalam pembuatan keputusan, juga suasana kerja yang efektif yang dirasakan oleh karyawan Dinas Kominfo DIY.

Penelitian ini relevan dengan beberapa penelitian lain salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Widya Resky Anggraeni tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja. dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh sebesar 54,28%. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang didalamnya terdapat komunikasi informal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hal penelitian lain dari Ivana dan Hotlan (2017), dapat diketahui bahwa komunikasi informal dan kompensasi non-finansial menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya.. Dari hasil analisis regresi berganda, dapat diketahui bahwa variabel komunikasi informal dan kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil regresinya menunjukkan nilai korelasi berganda sebesar 0.859 dan R-Square sebesar 0.738 mengindikasikan bahwa pengaruh Komunikasi informal dan Kompensasi NonFinansial terhadap Motivasi Kerja pada penelitian ini dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 73,8%. Sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini. Komunikasi informal secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya. Hal ini tentu semakin memperkuat hasil penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil uji regresi, Intensitas komunikasi informal memiliki nilai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan Dinas Kominfo DIY, dengan persamaan  $Y = 12,597 + 0,589X$ . Menunjukkan apabila apabila terdapat kenaikan pada salah satu indikator intensitas komunikasi informal, maka motivasi kerja pada karyawan Dinas Kominfo DIY juga akan meningkat.
2. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja pada karyawan Dinas Kominfo DIY dipengaruhi oleh intensitas komunikasi informal sebesar 47%, sedangkan 53% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Hal ini dipengaruhi oleh frekuensi berkomunikasi, durasi berkomunikasi, keluasan pesan, dan fokus atau perhatian yang diberikan saat berkomunikasi. Seperti yang dikatakan Elton Mayo dalam teori hubungan manusiawi, bahwa kesempatan dan interaksi dalam instansi merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan motivasi kerja., dan hal ini sudah berjalan di Dinas Kominfo DIY.
3. Faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Dinas Kominfo DIY ditentukan oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal, seperti pemberian gaji/insentif, pemberian penghargaan, kesempatan untuk mengembangkan diri, juga suasana kerja yang harmonis.

## **SARAN**

Setelah melaksanakan kegiatan penelitian dan mendapatkan hasil, peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara intensitas komunikasi informal terhadap motivasi kerja, diharapkan kepada Dinas Kominfo DIY terutama karyawan, kiranya dapat mempertahankan juga meningkatkan intensitas komunikasi informal yang sudah terjalin, untuk menjaga keharmonisan hubungan antar karyawan sehingga motivasi kerja para karyawan semakin meningkat.

2. Kepada Dinas Kominfo DIY juga diharapkan agar dapat selalu memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti upah, insentif, dan yang lain. agar pegawai lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaan.

Kepada peneliti selanjutnya, untuk lebih memperdalam tentang faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

## **Daftar Pustaka**

### Buku

Arni, Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ahmad, Komarudin. (1996). *Dasar-dasar Manajemen Investasi*. Jakarta : Rineka. Cipta.

Devito, Joseph. (1997). *Komunikasi Antarmanusia*. Professional Books: Jakarta

Djuarsa, Sasa, Sendjaja, Ph.D. (1999). *Teori Komunikasi*. Jakarta. Universitas Terbuka; Depdikbud.

Effendy, Onong Uchjana.(1986). *Dinamika Komunikasi*. Bandung: Penerbit Remadja Karya CV

Effendy, Onong Uchjana. (2003). Ilmu, teori dan filsafat komunikasi. Bandung : Citra Aditya Bakti

Hasibuan, Malayu S.P., (1996). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

Liliweri, Alo. (1991). *Komunikasi Antar Pribadi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Liliweri, Alo. (2004). *Wacana Komunikasi Organisasi*. Mandar Maju. Bandung.

Masmuh, Abdullah. (2010). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek*. UMMPers. Malang.

Muhammad, Arni. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara

Musa, Muhammad dan Titi Nurfitri. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: CV Fajar Agung

Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad

Rakhmat, Jalaludin. (1993). *Metode penelitian Sosial*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Rakhmat, Jalaludin. (1998). *Metode Penelitian Komunikasi*. Jakarta : Erlangga

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta

Ruliana, Poppy.(2014). *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta : Rajawali Pers

Sutaryo. (2005). *Sosiologi-Komunikasi*. Yogyakarta : Arti Bumi Intaran.

### Jurnal

Andi Susanto, Hastin Umi Anisah. (2013). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah Xii Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Djkn) Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 1. No 2. 233-255

Aulia Akbar, (2012) “Hubungan Komunikasi Antarpribadi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran Republik Insula”. *Jurnal Wacana*, Vol XI No.1,76.

Fera, Ayu Diah. (2015). Pengaruh Intensitas Komunikasi Antar Pribadi dan Tingkat Konflik Antara Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Negeri Semarang). Masters thesis

Gilang Alif Pranata. (2014). “Komunikasi Interpersonal dengan Peningkatan Kinerja Pegawai di PD. BPR Kabupaten Bandung (Studi Korelasional terhadap Pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung”. *Jurnal Uin SGD*, 15.

Kristiawan, Muhammad dll. (2019). “The Correlation Between Supervision Of Headmaster And Interpersonal Communication With Work Ethos Of The Teacher”. Vol 6. No 1. 246-253.

Lengkey, Lidia, Meity D. Himpong, Norma N. Mewengkang. (2015). Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Sulawesi Utara. *e-journal Acta Diurna*. Vol. IV. No.3.

Maria, Elvie. (2019). The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation. *International Review of Management and Marketing*. Vol 9. Issues 5. 133-142.

- Murtiningsih, Muhammad Kristiawan. (2019). The Correlation Between Supervision Of Headmaster And Interpersonal Communication With Work Ethos Of The Teacher. *European Journal of Education Studies*. Vol 6. Issue 1
- Novita, Ivana, dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Komunikasi Informal Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Nutrifood Indonesia Cabang Surabaya. Surabaya: *Jurnal Agora*, Vol. 5, No. 1.
- Senen, Syamsul Hadi, Siti Solihat. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata. *Jurnal Strategic*. Vol 7. No 14: 1-15.
- Silvani Lawasil, Eva., dan Boge Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Malang: *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka*. Vol. 5, No. 1: 49
- Tri Andjarwati, (2015). “Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland”, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 1 No.1..