

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN TINGKAT
KETERLIBATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI DINAS BPK RI

Wahyu Tri Handoko^a

Moh. Tahang^b

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha

Email: aang.ganesha@gmail.com

ARTICLE HISTORY	ABSTRAK
Received: January 15th, 2026 Revised: January 20th, 2026 Accepted : February 10th, 2026 Online Available : February 28th, 2026 Keyword : Komunikasi Internal; Tingkat Keterlibatan; Produktivitas Pegawai; Kuantitatif; Sumber Daya Manusia. *Correspondent: Name : Wahyu Tri Handoko e-mail : aang.ganesha@gmail.com	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan tingkat keterlibatan pegawai terhadap produktivitas pegawai di Dinas Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana kualitas arus informasi dan partisipasi pegawai dalam proses kerja mampu mendorong peningkatan produktivitas dalam konteks organisasi pemerintahan. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak 206 pegawai, dan sampel akhir yang berhasil dihimpun berjumlah 80 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form dengan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, yang mengindikasikan bahwa aliran informasi yang jelas dan efektif berdampak langsung pada pencapaian kinerja. Selain itu, tingkat keterlibatan pegawai juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, mencerminkan bahwa partisipasi aktif pegawai dalam proses kerja mampu memperkuat output dan kualitas kerja. Secara simultan, kedua variabel independen—komunikasi internal dan tingkat keterlibatan—berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, menegaskan bahwa kombinasi hubungan kerja yang komunikatif dan tingkat partisipasi yang tinggi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

PENDAHULUAN

Komunikasi internal memegang peran strategis dalam menggerakkan produktivitas organisasi, terutama pada instansi pemerintahan yang memiliki struktur birokrasi kompleks. Dalam konteks Dinas Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia, efektivitas komunikasi menjadi kunci agar seluruh pegawai memahami tujuan, kebijakan, dan prosedur yang harus dipatuhi dalam menjalankan fungsi pengawasan dan pemeriksaan keuangan negara (Ali, 2023). Komunikasi yang terstruktur dan berjalan dua arah tidak hanya memastikan keselarasan informasi, tetapi juga terbukti meningkatkan keterlibatan pegawai yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas kerja mereka. Namun demikian, berbagai tantangan seperti hambatan hierarkis, ketidaksempurnaan saluran komunikasi, dan keterbatasan penyampaian informasi masih kerap ditemui di berbagai organisasi publik (Tombakan et al., 2019).

Keterlibatan pegawai merupakan aspek penting yang mencerminkan tingkat keterhubungan emosional, kognitif, dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, komitmen yang kuat, serta kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan pegawai dapat menurunkan kualitas output, menghambat pencapaian target, serta meningkatkan potensi absensi dan turnover (Tombakan et al., 2019). Keterlibatan pegawai tidak hanya ditentukan oleh peran fisik dalam organisasi, tetapi juga oleh keterlibatan kognitif dan emosional. Pegawai yang terlibat secara kognitif akan lebih memahami pekerjaannya secara mendalam, sedangkan keterlibatan emosional mendorong rasa memiliki terhadap organisasi (Rohmat, 2020). Kedua bentuk keterlibatan tersebut dipengaruhi oleh kondisi komunikasi internal yang berjalan di organisasi. Jika komunikasi internal berjalan baik, maka produktivitas pegawai akan meningkat seiring dengan terciptanya rasa percaya, motivasi, dan kolaborasi yang lebih kuat (Hardjawanata, 2023).

Produktivitas pegawai sendiri merupakan indikator penting keberhasilan organisasi dan dapat dipengaruhi oleh aspek komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, serta sistem kerja yang diterapkan (Han, 2025). Komunikasi internal yang efektif memungkinkan munculnya umpan balik yang konstruktif, koordinasi kerja yang lebih terarah, dan efisiensi dalam penyelesaian tugas (Febryan, 2019). Namun demikian, tantangan seperti birokrasi yang kaku, struktur hierarki yang panjang, serta keterbatasan akses informasi sering menjadi hambatan dalam membangun komunikasi internal yang optimal. (Maulana, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang ada dalam komunikasi internal di Dinas BPK RI. Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, diperlukan penelitian yang secara komprehensif menganalisis hubungan antara komunikasi internal, tingkat keterlibatan pegawai, dan produktivitas dalam organisasi pemerintahan, khususnya di Dinas BPK RI.

Dengan demikian, penelitian ini secara khusus diarahkan untuk mengkaji bagaimana komunikasi internal dan tingkat keterlibatan pegawai mempengaruhi produktivitas pegawai di lingkungan Dinas BPK RI, sekaligus mengidentifikasi hambatan komunikasi yang mungkin terjadi serta implikasinya terhadap kinerja organisasi (Firmansyah, 2022).

LITERATURE REVIEW (TINJAUAN PUSTAKA)

Manajemen

Konsep manajemen pada dasarnya merujuk pada rangkaian aktivitas yang mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pemahaman ini berkembang dari gagasan awal tokoh-tokoh seperti Frederick Taylor, yang menekankan pentingnya efisiensi kerja melalui pendekatan ilmiah, hingga Henri Fayol yang memperkuat pemahaman mengenai fungsi utama manajemen yang masih relevan hingga kini (Amri et al., 2022).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), pengelolaan manusia difokuskan untuk memastikan organisasi dapat mencapai tujuan sambil meningkatkan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan. Aktivitas dalam bidang ini mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pengembangan, komunikasi internal, sistem penggajian, promosi karir, kesehatan dan keselamatan kerja, hingga hubungan industrial (Firmansyah, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM menekankan pentingnya memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan kemampuan manusia sebagai aset utama organisasi agar mampu memberikan kontribusi maksimal dalam proses kerja.

Komunikasi Internal

Organisasi yang memiliki komunikasi internal yang baik umumnya menunjukkan tingkat kejelasan tugas yang lebih tinggi, pemahaman yang lebih kuat terhadap target organisasi, serta keterlibatan pegawai yang lebih mendalam. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat memicu kesalahpahaman, kebingungan, dan ketidakpastian yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai (Bani, 2022). Bentuk komunikasi internal pun beragam, meliputi komunikasi formal, informal, vertikal, horizontal, diagonal, elektronik, hingga nonverbal, yang masing-masing memiliki fungsi berbeda dalam mendukung kelancaran arus informasi (Han, 2025). Dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan, komunikasi internal menjadi faktor yang secara langsung berkontribusi terhadap hasil kerja pegawai.

Tingkat Keterlibatan

Tingkat Keterlibatan ialah keseluruhan peran serta dan partisipasi pada lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik

sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Keterlibatan pegawai merupakan aspek penting yang mencerminkan tingkat keterhubungan emosional, kognitif, dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, komitmen yang kuat, serta kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan pegawai dapat menurunkan kualitas output, menghambat pencapaian target, serta meningkatkan potensi absensi dan turnover (Tombokan et al., 2019). Proses komunikasi internal mempengaruhi keterlibatan pegawai sebelum berdampak pada produktivitas pegawai.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan memberikan dampak yang signifikan bagi organisasi. Ketika produktivitas tinggi, organisasi dapat mencapai target secara efisien, memperoleh keuntungan finansial lebih besar, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, produktivitas tinggi juga meningkatkan loyalitas karyawan, membuka peluang inovasi, dan memperkuat reputasi organisasi dalam jangka panjang. Namun sebaliknya, produktivitas rendah berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi, meningkatnya biaya operasional, merosotnya motivasi karyawan, dan meningkatnya turnover. Kondisi ini juga berpotensi memicu konflik antara manajemen dan pegawai serta menghambat pencapaian tujuan strategis organisasi (Kinni et al., 2025) dan (Kinni et al., 2025). Oleh karena itu, produktivitas karyawan menjadi indikator penting yang harus dikelola secara komprehensif sebagai bagian dari strategi keberlanjutan organisasi (Pratiwi, 2020):

Kajian penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi internal dan kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, efektivitas, serta produktivitas pegawai pada berbagai konteks organisasi. Sebagian besar penelitian—seperti (Bani, 2022), (Boihaki et al., 2022), (Daga & Sujatmiko, 2023), (Irfani, 2023) menegaskan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas atau motivasi kerja. Namun, temuan (Utami et al., 2025), (Mendrofa et al., 2022) dan (Iswanto & Andy Iwan, 2023) menunjukkan bahwa komunikasi internal secara parsial tidak selalu signifikan, menandakan adanya inkonsistensi hasil riset yang membutuhkan kajian lebih mendalam. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu hanya menempatkan variabel komunikasi internal dan kepemimpinan sebagai faktor yang berdiri sendiri, tanpa mengaitkannya dengan tingkat keterlibatan pegawai (*employee engagement*) secara langsung terhadap produktivitas. Dengan kata lain, sedikit penelitian yang menguji komunikasi internal dan keterlibatan pegawai dalam satu model analisis komprehensif, terutama pada lembaga publik seperti Dinas BPK RI yang memiliki struktur birokrasi dan mekanisme komunikasi yang berbeda dengan sektor swasta.

Kelemahan lain pada penelitian sebelumnya adalah keterbatasan konteks. Mayoritas riset dilakukan pada sektor perbankan, pendidikan, atau perusahaan swasta,

sementara organisasi pemerintahan—khususnya instansi audit negara—masih jarang dikaji. Selain itu, sebagian besar studi menggunakan pendekatan yang berfokus pada hubungan langsung antar variabel, tanpa mengeksplorasi bagaimana proses komunikasi internal mempengaruhi keterlibatan pegawai sebelum berdampak pada produktivitas. Hal ini menghasilkan *research gap* terkait bagaimana dua variabel tersebut berinteraksi dalam lingkungan kerja yang memiliki regulasi ketat dan tingkat akuntabilitas tinggi seperti BPK RI.

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini menawarkan *novelty* dengan mengintegrasikan komunikasi internal dan tingkat keterlibatan sebagai variabel independen yang dianalisis secara simultan terhadap produktivitas pegawai. Kebaruan lainnya terletak pada konteks penelitian yang dilakukan di instansi pemerintah tingkat nasional, sehingga mampu memberikan pandangan baru mengenai dinamika produktivitas pegawai di lembaga audit negara.

RESEARCH METHODS (METODE PENELITIAN)

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) yang beralamat di Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav. 31, Jakarta Pusat, sebagai lembaga pemeriksa keuangan negara yang independen sesuai TAP MPR No. VI/MPR/2002. Pelaksanaan penelitian berlangsung mulai Desember 2024 hingga Mei 2025. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan teknik analisis kuantitatif, sebagaimana dijelaskan (Adi, 2021)

Fokus penelitian diarahkan pada pengaruh komunikasi internal dan keterlibatan pegawai sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Komunikasi internal (X1) dan keterlibatan pegawai (X2) diasumsikan memiliki kontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Y) pada lingkungan kerja BPK RI..

Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi DKI Jakarta berjumlah 206 orang. Mengacu pada pendapat (Saksana, 2023) populasi dipahami sebagai sekumpulan individu yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sumber penarikan kesimpulan penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh (*saturated sampling*), sebagaimana disarankan (Ali, 2022), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel apabila jumlah populasi melebihi 100 orang. Dengan demikian, seluruh karyawan pada berbagai divisi, kecuali direksi, dijadikan sampel penelitian karena dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi terhadap pernyataan yang relevan dengan variabel penelitian. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui dokumen

organisasi, buku, jurnal, serta sumber terpercaya dari internet yang relevan dengan kajian penelitian.

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan menggunakan Microsoft Excel dan SPSS versi 25 untuk memastikan ketepatan analisis dan validitas hasil penelitian. Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan serangkaian uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Analisis regresi linier berganda kemudian digunakan untuk menguji pengaruh variabel komunikasi internal dan keterlibatan pegawai terhadap produktivitas karyawan. Model regresi dianalisis dengan melihat nilai koefisien regresi, tingkat signifikansi, serta besarnya koefisien determinasi (Adjusted R²). Penggunaan Adjusted R² bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen secara lebih akurat, karena nilai ini telah menyesuaikan jumlah variabel dalam model.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menilai pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen serta uji F untuk menilai pengaruh simultan kedua variabel. Hipotesis diuji menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai p-value < 0,05 maka hipotesis alternatif diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika p-value > 0,05 maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan. Melalui pengujian tersebut, penelitian ini berupaya memberikan gambaran empiris mengenai pentingnya komunikasi internal dan keterlibatan pegawai dalam meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungan BPK RI (Ramdhan, 2021).

RESULT AND ANALYSIS (HASIL DAN ANALISIS)

Variabel Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel tersebut sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X1)

Variabel bebas ini adalah Komunikasi Internal (X1). Yang dimaksud dengan Komunikasi Internal adalah proses komunikasi kepada sesama karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal

2. Variabel Bebas (X2)

Variabel bebas ini adalah Tingkat Keterlibatan (X2). Yang dimaksud dengan Tingkat Keterlibatan ialah keseluruhan peran serta dan partisipasi pada lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah Produktifitas (Y). Yang dimaksud dengan Produktifitas adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Produktifitas pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran Produktifitas organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian Produktifitas.

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Instrumen	Pengukuran
Komunikasi Internal (X1)	Komunikasi Psikologis	1,2	Skala Likert
	Kebutuhan Rasa Aman	3,4	Skala Likert
	Komunikasi Sosial	5,6	Skala Likert
	Kebutuhan Penghargaan	7,8	Skala Likert
	Komunikasi Aktualisasi Diri	9,10	Skala Likert
Tingkat Keterlibatan (X2)	Partisipasi	1,2	Skala Likert
	Peran	3,4	Skala Likert
	Membantu	5,6	Skala Likert
	Empati	7,8	Skala Likert
	Inisiatif	9,10	Skala Likert
Produktifitas (Y)	Kualitas	1,2	Skala Likert
	Kuantitas	3,4	Skala Likert
	Tanggung Jawab	5,6	Skala Likert
	Kerja Sama	7,8	Skala Likert
	Inisiatif	9,10	Skala Likert

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di Dinas BPK RI Jakarta. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan dan kuesioner yang diperoleh dengan jawaban yang sesuai kategori sebanyak 80 responden. Identifikasi ini dilakukan untuk diminta mengisi pernyataan mengenai Komunikasi Internal (X1) sebanyak 10 pertanyaan, Tingkat Keterlibatan (X2) sebanyak 10 pertanyaan dan Produktifitas Pegawai (Y) sebanyak 10 pertanyaan. Setelah melakukan penyebaran kuesioner, maka peneliti memperoleh data mengenai gambaran atau karakteristik responden para pegawai Dinas BPK RI.

Tabel 2. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase%
Laki-laki	33	42%
Perempuan	47	58%
Total	80	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil tabel data responden di atas menurut tingkat Pendidikan dari total 80 responden dapat diketahui rata-rata Pendidikan pegawai Dinas BPK RI, Jakarta adalah S1 dengan total 56 (70%), Diploma (D3) dengan total 3 (4%), dan SMA/SMK dengan total 21 (26%).

Pengujian Data

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Komunikasi Internal (X1), Tingkat Keterlibatan (X2), Produktifitas Pegawai (Y) menggunakan program SPSS Versi 25

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan		r- hitung	r- tabel	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	P1	0,451	219	Valid
	P2	0,530	219	Valid
	P3	0,616	219	Valid
	P4	0,717	219	Valid
	P5	0,453	219	Valid
	P6	0,612	219	Valid
	P7	0,650	219	Valid
	P8	0,460	219	Valid
	P9	0,237	219	Valid
	P10	0,289	219	Valid
Tingkat Keterlibatan (X2)	P1	0,339	219	Valid
	P2	0,492	219	Valid
	P3	0,319	219	Valid
	P4	0,228	219	Valid
	P5	0,496	219	Valid
	P6	0,583	219	Valid
	P7	0,549	219	Valid
	P8	0,559	219	Valid
	P9	0,380	219	Valid
	P10	0,460	219	Valid

Produktifitas (Y)	P1	0,571	219	Valid
	P2	0,511	219	Valid
	P3	0,412	219	Valid
	P4	0,651	219	Valid
	P5	0,410	219	Valid
	P6	0,597	219	Valid
	P7	0,594	219	Valid
	P8	0,404	219	Valid
	P9	0,315	219	Valid
	P10	0,479	219	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Komunikasi Internal (X1), Keterlibatan (X2), dan Produktifitas (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,219 atau ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan metode statistic Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari ($>$) 0,60. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Stadar Nilai	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	0,646	0,60	Reliabel
Tingkat Keterlibatan (X2)	0,516	0,60	Reliabel
Produktifitas Pegawai (Y)	0,661	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1), Tingkat Keterlibatan (X2), Produktifitas Pegawai (Y) mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya

Hasil Uji Asumsi Klasik**1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data menggunakan Test Of Normality Kolmogorov Smirnov dalam program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25. “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Data dikatakan normal dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Pada pengujian normalitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,86155123
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,068
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

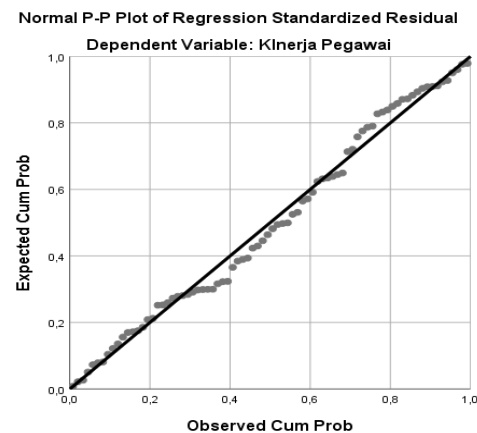
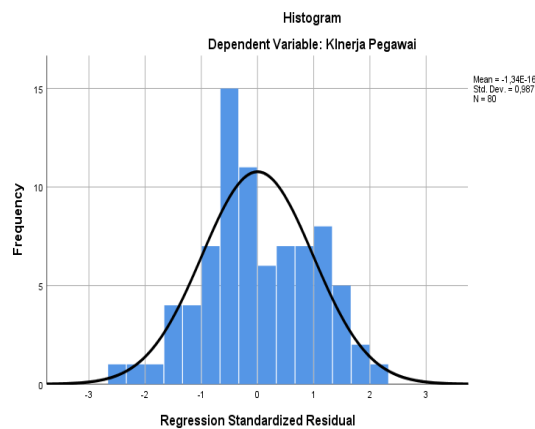
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil signifikansinya dari uji normalitas sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil grafik histogram di atas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak miring ke kanan maupun miring ke kiri.



Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normlitas

Gambar 2. P-Plot Uji Normalitas

Dari gambar grafik diatas dapat diketahui bahwa titi-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat nilai residual tersebut normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari Tolerance Value atau Variance Inflation Faktor (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai VIF diatas nilai 10 atau tolerance value dibawah 0,10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF dibawah 10 atau tolerance value diatas 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji Multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,888	5,760		2,411	,018		
	Komunikasi Internal	,485	,136	,419	3,573	,001	,744	1,344
	Tingkat Keterlibatan	,106	,169	,073	,623	,535	,744	1,344

a. Dependent Variable: Produktifitas Pegawai

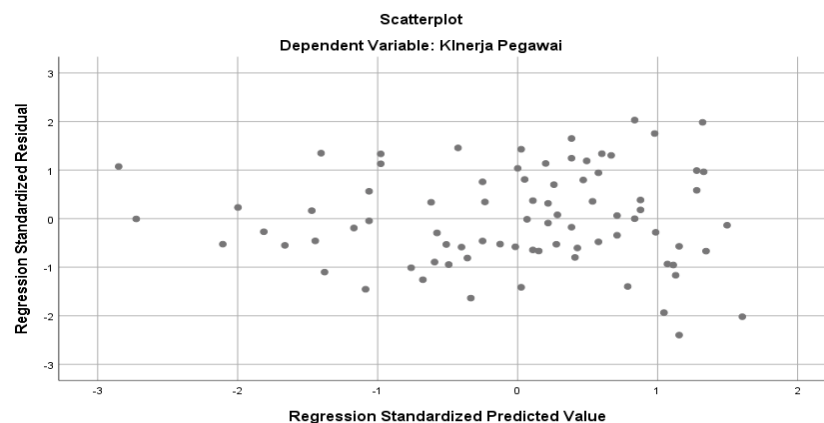
Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Komunikasi Internal (X1) diperoleh sebesar 1,344 dan Tingkat Keterlibatan (X2) diperoleh sebesar 1,301 dimana masing-masing nilai tolerance variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara atau teknik untuk mendeteksi telah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dengan melihat grafik Scatter Plot dimana diantara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai (ZRESID).

Jika titik-titik pada gambar yang dihasilkan membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS versi 25 yang hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik Scatterplot mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

4. Uji Regresi Linier

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y dan pengaruh variabel X2 terhadap Y. Dalam penelitian ini adalah Komunikasi Internal (X1), Tingkat Keterlibatan (X2), Serta Produktifitas Pegawai (Y).

Berikut hasil pengolahan regresi dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel dibawah, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,986 + 0,527X$. Dari persamaan di atas maka disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 15,986 diartikan jika variabel Komunikasi Internal (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktifitas (Y) sebesar 15,986
- Nilai koefisien regresi Komunikasi Internal (X1) sebesar 0,527 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel Tingkat Keterlibatan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi Internal (X1) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Produktifitas (Y) sebesar 0,527

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Antara Komunikasi Internal (X1) Terhadap Produktifitas Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,986	4,654		,001
	Komunikasi Internal	,527	,117	,456	,000

a. Dependent Variable: Produktifitas Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Antara Tingkat Keterlibatan (X2) Terhadap Produktifitas Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22,100	5,666		,000
	Keterlibatan	,412	,157	,285	,010

a. Dependent Variable: Produktifitas Pegawai
--

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel dibawah, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 22,100 + 0,412X_2$. Dari persamaan di atas maka disimpulkan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 22,100 diartikan jika variabel Tingkat Keterlibatan (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktifitas (Y) sebesar 22,100
- b) Nilai koefisien regresi Tingkat Keterlibatan (X_2) sebesar 0,412 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel Komunikasi Internal (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Tingkat Keterlibatan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Produktifitas (Y) sebesar 0,527

2, Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan variabel Komunikasi Internal (X_1), Tingkat Keterlibatan (X_2) dan Produktifitas Pegawai (Y). Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut :

$$Y = 13,888 + 0,485 X_1 + 0,106 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- a) $b = 13,888$ menyimpulkan bahwa jika Komunikasi Internal (X_1) dan Tingkat Keterlibatan (X_2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Produktifitas Pegawai (Y) sebesar 13,888
- b) $b_2 = 0,485$ menyimpulkan bahwa jika Komunikasi Internal (X_1) bertambah, maka Produktifitas Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,485 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Tingkat Keterlibatan (X_2)
- c) $b_2 = 0,106$ menyimpulkan bahwa jika Tingkat Keterlibatan (X_2) bertambah, maka Produktifitas Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,106 dengan asumsi tidak ada penambahan (Konstan) nilai Komunikasi Internal (X_1)

3. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil analisisnya sebagai berikut

Tabel 9. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Komunikasi Internal (X1) Terhadap Produktifitas Pegawai (Y)

Correlations			
		Komunikasi Internal	Produktifitas Pegawai
Komunikasi Internal	Pearson Correlation	1	,456**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Produktifitas	Pearson Correlation	,456**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian korelasi secara parsial pada tabel di atas, di peroleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,456 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang cukup kuat.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Keterlibatan (X2) Terhadap Produktifitas Pegawai (Y)

Correlations			
		Tingkat Keterlibatan	Produktifitas
Tingkat Keterlibatan	Pearson Correlation	1	,285*
	Sig. (2-tailed)		,010
	N	80	80
Produktifitas	Pearson Correlation	,285*	1

Pegawai	Sig. (2-tailed)	,010	
	N	80	80
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Sumber : Hasil Output versi 25

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,285 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang cukup kuat.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Komunikasi Internal (X1) Dan Tingkat Keterlibatan (X2) Terhadap Produktifitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,212	,191	4,924
a. Predictors: (Constant), Tingkat Keterlibatan, Komunikasi Internal				

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,460 atau 46%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh Produktifitas Pegawai (Y) sebesar 46% yang di pengaruhi oleh Komunikasi Internal (X1) dan Tingkat Keterlibatan (X2) merupakan hubungan yang positif yaitu tingkat hubungan yang kuat dengan nilai interval 0,40 – 0,599.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil analisisnya yang dihitung menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25 sebagai berikut :

Tabel 13 .Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Komunikasi Internal (X1) Terhadap Produktifitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,456 ^a	,208	,198	4,905
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal				

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,208 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Produktifitas Pegawai (Y) pegawai sebesar 20,8 % sedangkan sisanya sebesar 79,2 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, kompensasi dan lainnya.

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Tingkat Keterlibatan (X2) Terhadap Produktifitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,285 ^a	,081	,069	5,283
a. Predictors: (Constant), Tingkat Keterlibatan				

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi secara parsial pada tabel di atas sebesar 0,081. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Keterlibatan (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Produktifitas pegawai (Y) sebesar 8,1% sedangkan sisanya sebesar 91,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, kompensasi dan lainnya.

Tabel 15. Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Komunikasi Internal (X1) dan Tingkat Keterlibatan (X2) Terhadap Produktifitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,212	,191	4,924
a. Predictors: (Constant), Tingkat Keterlibatan, Komunikasi Internal				

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi secara parsial pada tabel diatas sebesar 0,212. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1) dan Tingkat Keterlibatan (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Produktifitas pegawai (Y) sebesar 21,2% sedangkan sisanya sebesar 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, kompensasi dan lainnya.

5. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel Komunikasi Internal (X1) dan Tingkat Keterlibatan (X2) berpengaruh terhadap variabel

Produktifitas (Y) secara parsial atau terpisah. Signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

a) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

b) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus berikut ini :

$t \text{ tabel} = t_{\alpha, df}$ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)

α = taraf nyata 5%

$df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(80-2-1) = 77$

$t \text{ tabel} = 1,665$

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut di atas yang di hitung menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25 sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji t Variabel Komunikasi Internal (X1) Terhadap Produktifitas Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,986	4,654		3,435	,001
	Komunikasi Internal	,527	,117	,456	4,525	,000
a. Dependent Variable: Produktifitas Pegawai						

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Dari hasil tabel di atas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t hitung 4,525 > t tabel 1,665 atau nilai Sig 0,00 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Internal (X1) terhadap Produktifitas (Y).

Tabel 17. Hasil Uji t Variabel Tingkat Keterlibatan (X2) Terhadap Produktifitas Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	22,100	5,666		,000
	Keterlibatan	,412	,157	,285	,010
a. Dependent Variable: Produktifitas Pegawai					

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t hitung $2,626 > t$ tabel $1,655$ atau nilai $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktifitas Pegawai (Y).

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal (X_1) dan Tingkat Keterlibatan (X_2) terhadap Produktifitas Pegawai (Y) dapat dilakukan uji statistik F (Uji Simultan). Signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dapat membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima H_1 ditolak
- b) Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak H_1 diterima
- c) Besarnya F tabel dicari dengan ketentuan : $(n-k-1)$, maka diperoleh $(80-2-1) = 77$, sehingga F tabel = 3,12

Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi Internal dan Tingkat Keterlibatan secara bersama – sama terhadap Produktifitas Pegawai.

H_1 = Terdapat pengaruh antara Komunikasi Internal dan Tingkat Keterlibatan secara bersama – sama terhadap Produktifitas Pegawai.

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut di atas yang dihitung menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25 sebagai berikut :

Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Komunikasi Internal (X_1) dan Tingkat Keterlibatan (X_2) Terhadap Produktifitas Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	502,060	2	251,030	10,352	,000 ^b
Residual	1867,140	77	24,249		
Total	2369,200	79			
a. Dependent Variable: Produktifitas Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Tingkat Keterlibatan, Komunikasi Internal					

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $10,352 > 3,12$ dan nilai $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Internal (X_1) dan Tingkat Keterlibatan (X_2) terhadap Produktifitas Pegawai (Y) pada Dinas BPK RI Jakarta.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Keadaan atau kriteria objek yang diteliti berdasarkan variabel Komunikasi Internal (X1)

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Komunikasi Internal (X1) mempunyai rata-rata skor jawaban responden 3,97 atau berada pada katageori BAIK, hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Internal yang diberikan oleh BPK RI yang dinilai berdasarkan responden memberikan pengaruh terhadap Produktifitas pegawai itu sendiri. Hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Namun untuk pernyataan indikator tentang Aktualisasi Diri masih dalam kategori KURANG BAIK.

Keadaan atau kriteria objek yang diteliti berdasarkan variabel Tingkat Keterlibatan (X2)

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Tingkat Keterlibatan (X2) mempunyai rata-rata skor jawaban responden 3,60 atau berada pada 98 katageori **BAIK**, hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Internal yang diberikan oleh BPK RI yang dinilai berdasarkan responden memberikan pengaruh terhadap Produktifitas pegawai itu sendiri. Hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Namun untuk pernyataan indikator tentang Peran masih dalam kategori **KURANG BAIK**.

Kedaan atau kriteria objek yang diteliti berdasarkan variabel Produktifitas Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Produktifitas Pegawai (Y) mempunyai rata-rata skor jawaban responden 3,70 atau berada pada kategori BAIK, hal ini menunjukkan bahwa Produktifitas yang diberikan oleh BPK RI yang dinilai berdasarkan responden memberikan pengaruh terhadap Produktifitas pegawai itu sendiri. Hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Namun untuk pernyataan indikator Kualitas kerja masih dalam katagori **KURANG BAIK**

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Komunikasi Internal dan Tingkat Keterlibatan terhadap Produktivitas Pegawai di BPK RI Jakarta, diperoleh beberapa temuan penting. Pertama, variabel Komunikasi Internal (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Hasil uji statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,525 lebih besar dari t tabel 1,665 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,208 mengindikasikan bahwa Komunikasi Internal memberikan kontribusi sebesar 20,8% terhadap peningkatan produktivitas pegawai,

sementara 79,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Kedua, variabel Tingkat Keterlibatan (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Nilai t hitung sebesar 2,626 lebih besar dari t tabel 1,665 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,081 menunjukkan bahwa Tingkat Keterlibatan berkontribusi sebesar 8,1% terhadap Produktivitas Pegawai dan sisanya 91,9% dipengaruhi variabel lain. Ketiga, secara simultan, Komunikasi Internal (X1) dan Tingkat Keterlibatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan melalui nilai F hitung 10,352 lebih besar dari F tabel 3,12 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi simultan sebesar 0,212 mengindikasikan bahwa kedua variabel bersama-sama menjelaskan 21,2% variasi produktivitas pegawai, sedangkan 78,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Adapun saran yang antara lain :

1. Peningkatan Komunikasi Internal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Aktualisasi Diri dalam variabel Komunikasi Internal hanya mendapat nilai rata-rata 3,97 yang masih berada pada kategori kurang baik. Oleh karena itu, pimpinan perlu meningkatkan frekuensi komunikasi yang bersifat penyelarasan, pemberdayaan, dan penguatan kebutuhan pegawai. Pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri akan mendorong pegawai merasa dihargai, puas, dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Kegiatan seperti briefing rutin, forum dialog, serta penyampaian informasi yang lebih terbuka dapat membantu menciptakan komunikasi internal yang lebih efektif.

2. Penguatan Tingkat Keterlibatan Pegawai

Indikator Peran pada variabel Tingkat Keterlibatan memiliki nilai rata-rata 3,60 yang menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai masih kurang optimal. Pegawai merasa ruang untuk berkontribusi secara penuh masih terbatas, sehingga suasana kerja perlu diperbaiki untuk mendorong kenyamanan dan partisipasi aktif. Pimpinan perlu meningkatkan dukungan, memberikan ruang kolaborasi, serta menata alur kerja agar pegawai dapat menjalankan peran secara maksimal. Lingkungan kerja yang partisipatif dan kolaboratif akan mendorong peningkatan keterlibatan dan kinerja.

3. Peningkatan Produktivitas Pegawai

Produktivitas pegawai yang diukur melalui indikator Kualitas Produktivitas memperoleh nilai rata-rata 3,70, yang menunjukkan bahwa produktivitas masih perlu ditingkatkan. Banyak pegawai merasa tugas yang diberikan belum didukung arahan dan komunikasi yang memadai, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi kurang optimal. Untuk meningkatkan produktivitas, perlu ada penguatan komunikasi internal yang konsisten, kejelasan instruksi kerja, serta monitoring berkala dari pimpinan. Ketersediaan

umpan balik yang konstruktif dan lingkungan kerja yang mendukung juga akan membantu pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., & ... (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. In *Yayasan Penerbit idr.uin-antasari.ac.id. https://idr.uin-antasari.ac.id/26655/9/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf*
- Adi, R. (2021). *Metodologi penelitian sosial dan hukum*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=LqFOEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=metodologi+penelitian&ots=HWwXbw2zLv&sig=r7bqctqyghx7AF38nmOktG2yIK4>
- Ali, M. M. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *JPIB: Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd*. <http://ojs.stai-ibnurusyd.ac.id/index.php/jpib/article/view/86>
- Ali, S. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/6696>
- Amri, S., Hafizin, Fariantin, E., Satriawan, Nursanty, I. A., Syakbani, B., Endrawati, B. F., Viana, P. A., Tabun, M. A., Wulandari, R., Fajariah, F., Mulyadi, D., Sudarni, A. A. C., & Ramadhani, I. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Seval Literindo Kreasi.
- Ardianto, A., Fauziati, S., & Nugroho, E. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pengguna akhir sistem informasi sumber daya manusia (Studi kasus di BPK RI). *Semnasteknomedia Online*. <https://ojs.amikom.ac.id/index.php/semnasteknomedia/article/view/399>
- Arifah, U. (2023). *Manajemen Strategi*. UNISNU PRESS.
- Bani, M. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Pegawai. In *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*. [jurnal.unimor.ac.id. http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/download/2233/926](http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/download/2233/926)
- Boihaki, B., Halimah, H., & Rahma, R. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*. <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JEko/article/view/535>
- Daga, R., & Sujatmiko, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar). *SEIKO: Journal of Management & https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/3857*

- Farida, U., Zainal, H., & Aslinda, A. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fatmawala, S., Latupapua, C. V., & ... (2023). Pengaruh Pendidikan, Komunikasi Internal Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten In *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu*
- Febryan, S. F. (2019). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung*. repository.unpas.ac.id. <http://repository.unpas.ac.id/42886/>
- Fidiyanti, I. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung* repository.radenintan.ac.id. <http://repository.radenintan.ac.id/7157/>
- Firmansyah, Y. K., Nurjaya, Achmad. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Pascal Books.
- Han, N. P. (2025). *Analisis Komunikasi Internal Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara*. repository.usu.ac.id. <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/96092>
- Hardjawanata, R. N. (2023). *Pelaksanaan Anggaran Pada Satuan Kerja Biro Sumber Daya Manusia BPK RI TA 2022*. repository.stialan.ac.id. <http://repository.stialan.ac.id/id/eprint/86/>
- Hariyati, N. R. (2020). *Metodologi Penelitian Karya Ilmiah*. books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=YAoREAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=metodologi+penelitian&ots=xPkOKG0VUU&sig=_UCqDI1CgQGHyZyVf0yue8qfTk
- Humaini, H., Upe, R., & Thaha, A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Produktifitas Amil (Studi Pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah *Jurnal Ilmiah Ekonomi* <http://jurnal.stieganesha.ac.id/index.php/ekmabis/article/view/86>
- Irfani, N. F. (2023). *Pengaruh komunikasi internal dan kesejahteraan karyawan terhadap employee retention PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap*. ettheses.uin-malang.ac.id. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/54632>
- Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., & ... (2023). *STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengelola dan menetapkan SDM yang Berkualitas*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=KnHXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA71&dq=sumber+daya+manusia+engagement+karyawan&ots=yfx3-Hgvet&sig=2Tf8So92gwhzzrLayNnJvcZVTZU>

- Kinni, I. D., Tangkeallo, D. I., & Pagiu, C. (2025). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN *SCIENTIFIC JOURNAL OF* <http://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/998>
- Maulana, M. I. (2021). Seleksi Merit Sistem PNS Pratama Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 1.003-1.020. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i9.200>
- Pratiwi, L. (2020). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Ihsan Kantor Kementerian* eprints.uniska-bjm.ac.id. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3065/>
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rohmat, S. (2020). PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI BALAI KALIBRASI FASILITAS PENERBANGAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.212>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. umsu press.
- Saksana, J. C. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. <https://heipublishing.id/>
- Sutariyono, S., Firdaus, A., Arda, D. P., & ... (2020). Pemantapan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Pengelola Sampah Di Pasar Ciputat. *Jurnal Pengabdian* <https://ejournal.unimman.ac.id/index.php/pengabmas/article/view/519>
- Tombakan, J. R., Tewal, B., & ... (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Pegawai Pada Kejaksaaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26339>
- Utami, S. P., Kusuma, K. A., & Sari, H. M. K. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Kepemimpinan dan Kesejahteraan terhadap Produktifitas Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada *Management Studies and* <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/4675>