

**JARINGAN KOMUNIKASI DAN PRODUKTIVITAS
(PENGARUH JARINGAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI RADIO PERSATUAN BANTUL 94.2 FM)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Disusun oleh :

Novi Herwanto

NIM : 13210113

Pembimbing

Nanang Mizwar Hasyim.S.sos.,M.Si.

NP 198403072011011013

**JURUSAN KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-244/Un.02/DD/PP.00.9/03/2018

Tugas Akhir dengan judul : JARINGAN KOMUNIKASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA
(PENGARUH JARINGAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI RADIO PERSATUAN BANTUL 94.2 FM)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NOVI HERWANTO
Nomor Induk Mahasiswa : 13210113
Telah diujikan pada : Senin, 12 Maret 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Nanang Mizwar Hasyim, S.Sos., M.Si
NIP. 19840307 201101 1 013

Penguji I

Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1 006

Penguji II

Dra. Hj. Evi Septiani Tavip Hayati, M.Si
NIP. 19640923 199203 2 001

Yogyakarta, 12 Maret 2018

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

DEKAN



Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail : fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'allaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan sepenuhnya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Novi Herwanto

Nim : 13210113

Judul Skripsi : JARINGAN KOMUNIKASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA
(Pengaruh Jaringan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai di Radio Persatuan Bantul 94.2 Fm)

Sudah dapat diajukan kembali ke Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata
Satu dalam bidang Komunikasi dan Penyiaran Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera
dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Mengetahui
Ketua Jurusan

Drs. Abdul Rozak, M.pd
NIP. 196710061994031003

Yogyakarta, 19 Februari 2018
Pembimbing

Nanang Mizwar H. S.Sos. Msi
NIP. 198403072011011013

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novi Herwanto
NIM : 13210113
Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Jaringan Komunikasi terhadap Produktivitas Pegawai di Radio Persatuan BANTUL 94.2 Fm adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarism dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYA

Yogyakarta, 19 Februari 2018



ng Menyatakan

Novi Herwanto

NIM: 13210113

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan buat Ibu dan Bapak saya



HALAMAN MOTTO

Seorang anak akan sangat bermanfaat bagi kedua orangtuanya, apabila

orang tuanya memperhatikan anaknya terutama agamanya dan

begitupun sebaliknya



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillahirabbil'alam, pujisyukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmad dan nikmat-Nya kepada penulis, Ia yang melimpahkan segala kebaikan dan kasih sayangnya kepada kita semua. Allahummasholli'ala Muhammad, shalawat serta salam kita haturkan kepada baginda Nabi Rasulallah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagimanusia seluruh alam dan menjadi penutan bagi manusia yang beriman, semoga kelak mendapat syafaatnya di akhirat. Aamiin.

Skripsi ini adalah karya tulis ilmiah dalam menyelesaikan studi di prodi Komunikasi dan penyiaran islam (KPI) fakultas dakwah dan komunikasi universitas islam negeri sunan kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan, motivasi, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmad dan hidayahnya kepadaku
2. Rektor UinSunan Kalijaga Yogyakarta, Prof Drs. KH YudianWahyudi, PhD.
3. Dekan Fakultas Dakwah danKomunikasi, Dr. Nurjannah, M.Si.

4. Ketua prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Drs. Abdul Rozak, M. Pd.
5. Dosen Penasehat Akademik, Dra. Hj. Evi Septiani Tavip Hayati, M.si yang selalu membimbing selama penulis menuntut ilmu di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Dosen Pembimbing Skripsi, Nanang Mizwar H. S.sos.,M.Si yang telah memberikan waktu, saran, serta masukan sebagai wujud perhatian dalam setiap tahapan dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak, ibu, kakak saya Rina Aryani dan Arby Saputra , Aini yang selalu mensupportku.
8. Seluruh keluarga besar Radio Persatuan Bantul
9. Teman-teman seperjuangan, KPI 2013 Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, meskipun demikian penulis berharap semoga keilmuan dalam skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan kerendahan hati sebagai acuan koreksi.

Yogyakarta 19 Februari 2018

Penyusun

ABSTRAK

Novi Herwanto. 13210113. Skripsi berjudul: jaringan komunikasi dan produktivitas kerja (Pengaruh Jaringan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Radio Persatuan Bantul). Ada tiga rumusan masalah dalam penelitian ini pertama bagaimana jaringan komunikasi yang terbentuk di Radio Persatuan Bantul, kedua tingkatan produktivitas yang dicapai oleh Radio Persatuan Bantul, dan yang ke tiga ada tidaknya pengaruh jaringan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Radio Pesatuan. Uji validitas menggunakan validitas konstruk, uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbarach. Tehnik pengumpulan datanya yaitu observasi, wawancara, kuisisioner dengan jumlah sampel 20 respoden. Sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian adalah difusi inovasi, jaringan komunikasi dan produktivitas kerja. Metode analisi data yang digunakan adalah metode analisis data sosiometri bertujuan untuk melihat jaringan komunikasi yang terbentuk, kemudian untuk meliahat ada dan tidaknya pengaruh jaringan komunikasi terhadap produktivitas kerja penelitian ini menggunakan regresi sederahan dan korelasi product moment.

Setelah dilakukan analisis data peran Jaringa komunikasi yang terbentuk di Radio Pesatuan Bantul adalah memusat dengan stuktur roda. Berdasarkan analisis klik dan analisis peran Jaringa komunikasi yang terbentuk di Radio Persatuan Bantul adalah memusat dengan bentuk roda yang menjadi pusat dari jaringan komunikasi dan sumber informasi dominan adalah individu #2. Karena individu #2 adalah individu yang paling banyak di pilih individu lainnya yaitu 19 individu.

Untuk tingkatan produktivitas yang di capai oleh Radio Persataun Bantul adalah sedang. Hal ini ditunjukkan dari hasil frekuensi terbesar 65% yang diperoleh 13 pegawai yang menyatakan kategori sedang. Sedangkan hasil nilai t-hitung adalah 0,125 maka dieroleh nila t-tabel adalah 2,10. Sehingga nilai t-hitung = 0,125 > t-tabel = 2,10, dengan demikian H0 atau Hipotesis nihil (tidak terdapat pengaruh antara jaringan komunikasi dengan produktivitas pegawai di Radio Persatua Bantul) di terima. Ha atau Hipoesis alternatifnya (pengaruh antara jaringan komunikasi dengan produktivitas pegawai di Radio Persatuan Bantul) ditolak.

Kata kunci: Radio Persatuan Bantul, Jaringan Komunikasi, Produktivitas Kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kajian Pustaka	8
F. Landasan Teori	11
1. Teori Difusi dan Inovasi.....	11
2. Jaringan Komunikasi.....	16
3. Tinjauan Tentang Produktivitas Kerja	21
G. Kerangka Pemikiran	31
H. Hipotesis	33
I. Sistematika Pembahasan.....	34
BAB II METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Analisis penelitian	35
B. Definisi Konseptual	35
C. Definisi Operasional	37

D. Polulasi dan Sampel	39
E. Sumber data	40
F. Instrumen Penelitian	41
G. Teknik Pengumpulan data.....	43
H. Uji validitas dan Reliabilitas	45
BAB III : GAMBARAN UMUM PROFIL RADIO PERSATUAN BANTUL 94.2	
FM	
A. Profil dan Sejarah singkat Radio Persatuan Bantul.....	55
B. Target pendengar.....	57
C. Program siaran	57
D. Visi dan Misi	61
E. Struktur Organisasi	62
F. Standar Operational Procedur.....	65
BAB IV. PEMBAHASAN DAN PENYAJIAN DATA	
A. Pembahasan	67
1. Sosiometri	67
2. Produktivitas Kerja.....	87
3. Pengujian Hipotesis.....	95
4. Intepretasi Hasil Penelitian	98
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	103
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hakikatnya manusia tidak dapat untuk hidup sendiri, mereka membutuhkan orang lain untuk berkomunikasi dan juga memenuhi kebutuhannya. Namun dengan mengikuti perkembangan zaman saat ini, komunikasi dapat dengan mudah dilakukan meski tanpa adanya kontak langsung dengan orang individu, seperti dengan menggunakan media komunikasi sosial, ataupun dengan menggunakan media massa yang dapat menjangkau individu dengan individu yang lain secara luas. Salah satu media massa yang banyak digunakan oleh manusia adalah radio.

Di Yogyakarta, terdapat berbagai macam radio, salah satunya radio yang bernuansa islami seperti radio persatuan. Radio persatuan adalah radio yang ada di daerah kabupaten Bantul dan mengudara di frekuensi 94.2 Fm. Sebagai Radio dakwah Radio persatuan Bantul menyediakan waktu-waktu tertentu dalam menyiarkan siaran dakwah islam diantaranya menjelang mahgrib kajian bersama almukarom KH. Mabarun, setelah sholat isya santapa rohani dengan mendatangkan ustadz dan ustadzah di Bantul yang setiap harinya berbeda, dan pagi setelah waktu sholat subuh kajian bersama KH. Asrofi. Meski hanya menjangkau daerah tertentu, namun radio ini mampu mempertahankan keeksitensianya dari radio-radio lain yang ada di kota Yogyakarta.

Radio Persatuan selalu melakukan perubahan-perubahan serta inovasi terus dilakukan agar Radio terus berkembang dan juga bertahan, konten dan format siaran pun mengikuti perkembangan zaman. Salah satu bentuk inovasi yang ada di Radio Persatuan Bantul ini adalah semua pegawai yang ada di sana di bebaskan untuk berexpressi memberikan ide gagasan yang mereka inginkan untuk Radio meliputi semua yang ada di sana dengan tujuan supaya Radio bisa bertahan, provide dan sesuai dengan visi misi yang diinginkan Radio.

“Inovasi yang ada ataupun yang kami lakukan di Radio seperti, pembaharuan program yang program itu kurang laku akan kami evaluasi alat siaran mulai dari microphone, komputer, bahkan sampai dengan kursi penyiar dan narasumber, kami ganti kami penuhi kebutuhan-kebutuhan apa yang mereka butuhkan, mereka punya usul kami tampung, dan akhirnya ini gaji kami naikan agar mereka tambah bersemangat dalam melakukan pekerjaan”.¹

Meski radio merupakan media massa, namun di dalamnya tetap terdapat komunikasi yang terjalin secara langsung terhadap antar anggota dari radio tersebut. komunikasi secara langsung inilah yang menjadi faktor terpenting dalam terjadinya suatu interaksi, sehingga dapat menciptakan organisasi yang kondusif dan mampu bersaing.

Koehler mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok

¹Hasil wawancara , dengan eko kabag siar radio persatuan

orang untuk mencapai tujuan tertentu.² hal ini juga terkandung didalam Al-Quran surat al-Shaff ayat 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا
كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*

Maksud dari shaff disitu menurut al-Qurtubi adalah menyuruh masuk adalah sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut. Pada dasarnya komunikasi di dalam organisasi menghubungkan individu atau kelompok-kelompok (satuan kerja) di dalam sebuah sistem tertentu. Diantara individu atau kelompok-kelompok (satuan kerja) tersebut saling pertukaran pesan. Pertukaran pesan itu melalui jalan tertentu yang di namakan jaringan komunikasi.

Secara umum Jaringan Komunikasi ini dapat di bedakan atas dua bagian yaitu Jaringan Komunikasi formal, dan Jaringan Komunikasi informal. Menurut Toha, Jaringan Komunikasi formal merupakan proses komunikasi yang mengikuti jalur hubungan formal yang tergambar

²Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*, (Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah 2010), hlm. 7.

dalam susunan atau struktur organisasi.³ Suatu jaringan komunikasi berbeda dalam besar dan strukturnya. Banyak faktor yang mempengaruhi hakikat dan luasnya jaringan komunikasi. Diantaranya hubungan dalam organisasi, arah dari arus pesan, dan isi pesan.⁴ Apabila dalam jaringan komunikasi itu berlangsung dengan baik, baik secara keatas kebawah ataupun horizontal maka akan menjembatani dalam terciptanya produktivitas kerja.

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antar hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya misalnya saja produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil dan masuk atau *output* : *input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam kesatuan fisik berupa nilai.

Produktivitas mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak terhadap kegiatan lainnya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan mengubah desain tempat kerja, meningkatnya keterpaduan, dan spesifikasi kerja. produktivitas dapat di tingkatkan dengan mengubah desain tempat kerja. Meningkatnya Produktivitas Kerja disamping memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu

³*Ibid.*, hlm. 15.

⁴Theresia Ananda Ginting jurnal *Jaringan Komunikasi dan Produktivitas Kerja Pengaruh Jaringan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Sibiyak-Berastagi*, Jurnal (2016).

atau kelompok, mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.⁵

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan komunikasi bermakna penting, karena dalam melakukan pekerjaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, pasti memerlukan yang namanya komunikasi agar mereka dapat mengerti pesan-pesan yang disampaikan. Suatu pesan tentang pekerjaan yang akan disebarluaskan pasti memiliki alur dari mulai pimpinan kepada para karyawannya ataupun sebaliknya dan juga diantara karyawan. Komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi seperti efektifitas kerja, kepuasan kerja, dan juga Produktivitas Kerja.

Di balik kerja organisasi maupun sebuah perusahaan ada orang-orang yang terlibat di dalamnya, mereka bekerja keras agar visi dan misi tersebut bisa tercapai dengan berbagai carapun dilakukan. Kekompakan karyawan, kenyamanan atau tidaknya dapat menentukan Produktivitas Kerja. Untuk itu di butuhkan komunikasi yang baik antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya begitupun yang terjadi di Radio Persatuan Bantul Yogyakarta.

Radio Persatuan Bantul Berdasarkan operasionalnya dibagi menjadi beberapa jabatan diantaranya ada Direktur utama, Manager program, Manager siaran, pemberitaan, reporter, produksi, Administrasi, keuangan, marketing, teknisi serta penyiar. jabatan-jabatan ini saling

⁵Wibowo, *Managemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 118.

berhubungan satu sama lain. Setiap bagianya memiliki tugas dan fungsi masing-masing yang tentu antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya dihubungkan oleh Jaringan Komunikasi, dan Jaringan Komunikasi ini nanti bisa berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dari latar belakang yang sudah di uraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul “Pengaruh Jaringan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Radio Persatuan Bantul Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan urain yang telah dipaparkan pada latar belakang diatas, maka untuk rumusan masalah ini adalah :

1. Bagaimana Jaringan Komunikasi yang terbentuk di Radio Persatuan?
2. Bagaimana tingkat produktivitas yang dicapai oleh Radio Persatuan?
3. Apakah adapengaruh Jaringan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Radio Pesatuan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah, untuk mengetahui bagaimana pengaruh Jaringan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di radio Persatuan?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Bagi pihak program studi komunikasi dan penyiaran penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi bagi peneliti dan pembaca dalam pengembangan penelitian yang akan datang serta menambah pengetahuan dan keilmuan mengenai Jaringan Komunikasi dan Produktivitas Kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pimpinan sebuah organisasi khususnya media radio dalam membuat keputusan di mana sebuah keputusan itu bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka memberikan gambaran tentang letak perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dan penelitian yang sudah dilakukan oleh mahasiswa sebelumnya serta terdapat beberapa penelitian yang menjadi rujukan skripsi diantara lain :

Pertama, skripsi berjudul “Pola Jaringan Komunikasi pada Organisasi Jaringan Radio Komunitas Yogyakarta” yang di lakukan oleh Farikhah Yawiendha Ainy, mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2014. Dalam penelitian ini pendekatan ataupun metodologi yang di gunakan adalah kuantitatif deskriptif. Metode yang di gunakan dalam penelitian yang adalah analisa Jaringan Komunikasi, tehnik pengumpulan data dengan wawancara pengurus jaringan Radio Komunitas Yogyakarta. Dan hasil yang di dapat dalam penelitian ini bahwa pola Jaringan Komunikasi yang terbentuk adalah pola jaringan memusat dengan klik tunggal dalam yang terbagi dalam 4 subklik dan pencarian informasi serta partner komunikasi dalam penelitian ini sebagian responden memilih #13 yang berperan sebagai *star*, *opinion leader* dan, *gate* dalam Jaringan Komunikasi di pengurus JRKY.⁶ Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah, penelitian ini lebih menekankan pola Jaringan Komunikasi yang terbentuk pada sebuah kelompok atau organisasi.

Kedua, jurnal yang di teliti oleh Elvianna Simanjatak dengan judul “Jaringan Komunikasi dan Efektifitas Kerja (Studi Korelasional tentang Pengaruh Jaringan Komunikasi terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kabupaten Dairi)”. Jurnal ini memaparkan sebuah studi apakah Jaringan Komunikasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor pemerintah kabupaten Dairi. Dalam penelitian ini menggunakan metode korelasional peneliti ingin melihat hubungan

⁶Farikhah Yawiendha 'Ainy, *Pola Jaringan Komunikasi Pada Organisasi Jaringan Radio Komunitas Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan KPI Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga 2014).

antar variabel Jaringan Komunikasi dengan efektifitas kerja. Kerangka teori yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teori Jaringan Komunikasi, teori kinerja, teori kepemimpinan dan teori motivasi pegawai, jumlah dalam populasi dalam penelitian ini 177 orang. Berdasarkan hasil dari penelitian, terdapat hubungan yang sangat tinggi antara Jaringan Komunikasi dengan efektifitas kerja pegawai di kantor pemerintahan dairi dengan koefisinsi 0,976. Berdasarkan hasil uji hipotesi, hubungan yang sangat tinggi menyatakan Jaringan Komunikasi sangat berpengaruh terdadaap efektifitas kerja. Dalam penelitian ini pula dapat disimpulkan bahwa Jaringan Komunikasi para pegawai di kantor pemerintah Dairi berlangsung baik dan jelas.⁷ Penelitian ini sama-sama meneliti pengaruh Jaringan Komunikasi yang ada di sebuah perusahaan, namun yang membedakan adalah subyek penelitiannya.

Ketiga, skripsi berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPD DIY Syariah” yang dilakukan oleh Ratri Rima Stiratara, mahasiswa jurusan Managemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga tahun 2012. Penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPD DIY Syariah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 59.1, sedangkan sisanya 41.9 dijelaskan oleh

⁷Elviana Simanjuntak, *Jaringan Komunikasi dan Efektivitas Kerja* studi Korelasional tentang pengaruh Jaringan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kabupaten Dairi, Jurnal (2012).

faktor-faktor lain (*Knowledge, skill, attitude, behaviors*).⁸ Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah obyek penelitiannya.

F. Landasan Teori

Penelitian ini berkaitan dengan Jaringan Komunikasi dan bagaimana pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Lebih lanjut, penelitian ini mengkaji tentang pengaruh Jaringan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di radio Persatuan. Berdasarkan hal tersebut maka berikut akan dijelaskan mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini diantaranya:

1. Teori Difusi Inovasi

Sebagaimana dikemukakan oleh Rogers dan Singhal (1995,1996), bahwa difusi atau *diffusion* adalah *the process by which an innovation is communicated through certain channels over time among the members of social system*, yaitu proses dengan mana suatu inovasi dikomunikasikan melalui saluran tertentu pada waktu tertentu di antara para anggota sistem sosial. Suatu inovasi adalah *an idea, practice, or object perceived as new by an individual or other of adoption*, yaitu suatu gagasan, perbuatan, atau objek yang di pahami sebagai hal baru oleh unit penerimaan individual atau lainnya.⁹

Suatu inovasi ialah ide, cara mengerjakan sesuatu, ataupun benda-benda nyata yang di anggap baru oleh calon pengadopsi.

Pengadopsi inovasi itu mungkin saja suatu individu kelompok

⁸Ratri Shima Stiratara, *Pengaruh kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga 2012).

⁹Morissan Dkk, *Teori Komunikasi Massa*,(Bogor:Ghalia Indonesia 2013), hlm. 140.

ataupun organisasi.¹⁰ Teori difusi inovasi memiliki mata rantai secara teoritis yang penting dengan riset efek komunikasi. Sebagaimana yang telah di uraikan sebelumnya, penekanannya memang tertuju pada efek komunikasi kemampuan dan opini pimpinan dalam menciptakan pengetahuan dari gagasan baru dan meyakinkan target untuk mengadopsi pembaruan yang telah di perkenalkan.¹¹

Teori difusi inovasi menyatakan bahwa suatu inovasi (misalnya gagasan, teknik baru, teknologi baru, dan lain-lain) memancar atau menyebar dalam pola yang dapat diperkirakan. Beberapa orang akan segera mengadopsi atau menerima suatu inovasi begitu mereka mengetahuinya, sementara orang lain membutuhkan waktu lebih lama untuk mencoba suatu yang baru, sedangkan kelompok lainnya lagi membutuhkan waktu yang lebih lama lagi, begitu seterusnya.¹² Imitasi atau meniru orang lain merupakan dasar teori difusi inovasi, dan proses imitasi dapat dijelaskan dengan baik dengan menggunakan teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) yang juga memberikan dasar konsep yang kuat bagi teori difusi inovasi. Pada tahun 1960-an, Albert Bandura, difusi inovasi di pandang sebagai model simbolik, persuasi,

¹⁰Rochmat Harun dan Elvinarno, *Komunikasi Pembagunan Perubahan sosial*, (Jakarta: PT RajaGrafindo 2012), hlm. 120.

¹¹*Ibid.*, hlm. 121.

¹²*Ibid.*, hlm. 140.

dorongan sosial, dan motivasi. Tiga peristiwa penting menentukan proses difusi :

- a) ketika seseorang belajar mengenai inovasi,
- b) ketika orang menerima inovasi atau perilaku baru, dan
- c) ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain dalam suatu jaringan sosial.¹³

a. Unsur-Unsur Difusi Inovasi

Proses difusi inovasi melibatkan empat unsur, yaitu:¹⁴

- 1) *Innovation*, (inovasi) yaitu ide, praktek atau benda yang di anggap baru oleh individu atau kelompok
- 2) *Communication channel*, (saluran komunikasi), yaitu bagaimana pesan itu didapat suatu individu dari individu lainnya. Komunikasi adalah proses dimana partisipan menciptakan dan berbagi informasi satu sama lain untuk mencapai suatu pemahaman bersama. Difusi dapat di pandang sebagai suatu tipe komunikasi khusus dimana informasi yang dipertukarkan adalah ide baru (inovasi). Dengan demikian, esensi dari proses difusi adalah pertukaran informasi dimana seorang individu mengkomunikasikan suatu ide baru ke seseorang atau ke beberapa orang lain.

Saluran komunikasi di kategorikan menjadi dua, yaitu saluran media massa (*Mass media Channel*), dan saluran antarpribadi (*Interpersonal channel*), Media massa dapat berupa radio, televisi, surat kabar, dan lain-lain. Kelebihan media massa adalah dapat menjangkau audiens yang banyak dengan cepat dari satu sumber. Sedangkan saluran antarpribadi melibatkan informasi tatap muka antara dua atau lebih individu.

jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam proses difusi inovasi adalah upaya mempertukarkan ide baru

¹³Morissan, *Komunikasi Massa*, hlm. 146.

¹⁴Ainy, *Pola Jaringan Komunikasi*, hlm. 19-21

(inovasi) oleh seseorang atau unit tertentu yang telah mempunyai pengetahuan dan pengalaman dalam menggunakan inovasi tersebut (*inovator*) kepada seseorang atau unit lain yang belum memiliki pengetahuan dan pengalaman inovasi itu (*potential adopter*) melalui saluran komunikasi tertentu.

- 3) *Time* (waktu), merupakan salah satu unsur penting dalam proses difusi. Dimensi waktu dalam proses difusi, berpengaruh dalam hal *innovation decision process*, yakni proses sejak seseorang menerima informasi pertama sampai ia menerima informasi pertama sampai ia menerima atau menolak inovasi; *relative time which an innovation is adopted by individual or grup*, yakni waktu yang diperlukan oleh individu maupun kelompok untuk mengadopsi sebuah inovasi. Dalam hal ini berkaitan dengan keinovativan individu atau unit adopsi lain, yaitu kategori relatif tipe adopter (adopter awal atau akhir); *innovation rate of adoption*, atau tingkat lanjut adopsi sistem, yaitu seberapa banyak jumlah anggota suatu sistem mengadopsi suatu inovasi dalam periode waktu tertentu.
- 4) *Social system* (sistem sosial), yaitu serangkaian bagian yang saling berhubungan dan bertujuan untuk mencapai tujuan umum. Sangat penting untuk diingat bahwa proses difusi terjadi dalam suatu sistem sosial. Sistem sosial adalah satu set unit yang saling berhubungan yang tergabung dalam suatu upaya pemecahan masalah bersama untuk mencapai suatu tujuan. Anggota dari sistem sosial dapat berupa individu, kelompok informasi, organisasi dan atau sub sistem sosial ini dipengaruhi oleh struktur sosial, norma, peran pemimpin dan agen perubahan tipe keputusan inovasi dan konsekuensi inovasi.

b. Proses Difusi dan Adopsi

Dalam proses difusi dan adopsi, penelitian menunjukkan bahwa saluran komunikasi publik atau komunikasi melalui media biasanya mampu menyebarkan kesadaran atau pengetahuan mengenai inovasi secara lebih cepat dari pada saluran

interpersonal. Namun, komunikasi interpersonal sering kali terbukti lebih mampu mempengaruhi orang untuk menerima gagasan atau inovasi yang diperkenalkan media massa kepada mereka.

Ada empat tahapan penting yang menjadi inti proses difusi, yang terdiri atas pengetahuan, persuasi, keputusan, dan konfirmasi, yaitu: ¹⁵

1) *Pengetahuan*. Seseorang mengetahui adanya penemuan baru di bidang teknologi komunikasi, misalnya kamera teknologi terbaru atau piranti lunak komputer keluaran terbaru. Pada tahap awal proses difusi ini, informasi di sampaikan melalui sejumlah saluran komunikasi, biasanya melalui media massa, atau telekomunikasi, tetapi terkadang melalui hubungan interpersonal.

2) *Persuasi*. Langkah kedua proses difusi terjadi kebanyakan di dalam pikiran calon penerima inovasi yang akan mempertimbangkan keuntungan yang akan diberikan inovasi bersangkutan kepada dirinya. Berdasarkan atas evaluasi evaluasi dan diskusi dengan orang lain, ia akan menentukan apakah akan menerima atau menolak inovasi tersebut.

¹⁵Morissan, *Komunikasi Massa*, hlm. 148.

- 3) *Keputusan*. Pada tahap ini, individu membuat keputusan akhir apakah akan menerima atau menolak inovasi dan keputusan ini tidak bersifat tidak dapat diubah.
- 4) *Penegasan*. Ketika keputusan sudah di buat, individu biasanya mencari pengesahan atau validasi. Apakah keputusannya menerima atau menolak inovasi, orang bersangkutan akan terus mengevaluasi konsekuensi dari keputusannya. Jika keputusannya adalah menolak, maka informasi baru atau tekanan ekonomi akan mendorong orang bersangkutan menerima informasi.

2. Jaringan Komunikasi

a. Pengertian Tentang Jaringan Komunikasi

Manusia memiliki kebutuhan akan komunikasi dan informasi. Berbagai upaya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya tersebut. Dengan meneliti Jaringan Komunikasi yang terbentuk dalam sebuah organisasi atau komunitas, kita dapat mengetahui bagaimana perilaku manusia sebagai individu dalam mencari informasi yang dibutuhkan. Dalam Jaringan Komunikasi akan di ketahui individu-individu mana saja yang dipilih sebagai partner komunikasi serta individu-individu yang cenderung tidak dipilih.¹⁶

Pengertian Jaringan Komunikasi, Devinto mengungkapkan bahwa Jaringan Komunikasi merupakan “saluran yang di gunakan untuk meneruskan pesan dari satu orang ke orang lain “. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Jaringan

¹⁶Farikhah Yawiendha 'Ainy, *Pola Jaringan Komunikasi Pada Organisasi Jaringan Radio Komunitas Yogyakarta*, Skripsi(Yogyakarta: Jurusan KPI Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kaliaga 2014), hlm. 23.

Komunikasi adalah saluran yang di gunakan oleh seseorang atau ataupun sekelompok orang untuk menyampaikan atau meneruskan pesan ke pada pihak lainya. ¹⁷

Menurut Setiawan Jaringan Komunikasi adalah suatu metode penelitian yang mengidentifikasi struktur komunikasi dalam suatu sistem dimana data di hubungkan mengenai arus komunikasi dianalisis dengan menggunakan beberapa tipe hubungan interpersonal sebagai unit-unit analisis. Struktur komunikasi merupakan susunan dari unsur-unsur yang berlainan yang dapat dikenal melalui pola arus komunikasi dalam suatu sistem. Analisis Jaringan Komunikasi mendeskripsikan hubungan-hubungan anatar unsur dan hubunganya dengan struktur komunikasi interpersonal Suatu Jaringan Komunikasi terdiri dari saling berhubungan antar individu melalui arus-arus informasi yang terpola. ¹⁸

b. Jenis Jaringan Komunikasi

Secara umum Jaringan Komunikasi ini dapat di bedakan atas dua bagian yaitu Jaringan Komunikasi formal, dan Jaringan Komunikasi informal.

1) Jaringan Komunikasi Formal

Menurut Toha, Jaringan Komunikasi formal merupakan proses komunikasi yang mengikuti jalur hubungan formal yang tergambar dalam susunan atau struktur organisasi. Ada tiga bentuk utama dari arus pesan dalam Jaringan Komunikasi formal yang mengikuti garis komunikasi seperti yang di gambarkan dalam struktur organisasi yaitu: ¹⁹

- a) *Downward communication* (komunikasike bawah), yakni arus pesan yang mengalir dari para atasan atau pimpinan kepada bawahanya. Komunikasi ke bawah ini dapat di berikan secara lisan, tertulis dengan gambar atau simbol-simbol dalam bentuk edaran, pengumuman atau buku-buku pedoman karyawan/anggota.

¹⁷*ibid.*, hlm. 23.

¹⁸Ainy', *pola Jaringan Komunikasi*, hlm. 24.

¹⁹Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), hlm. 107-

- b) *Upward communication* (komunikasi ke atas), yakni pesan yang mengalir kepada bawahan ke atasan atau dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Komunikasi ini sangat dipengaruhi sikap keterbukaan perusahaan atau sikap keterbukaan atasan atau kemauan atasan untuk mendengarkan bawahan. Komunikasi ke atas ini dapat dilakukan melalui kegiatan: pemberian laporan, pemberian saran/pendapat, baik secara lisan, tertulis atau menggunakan simbol dan gambar.
- c) *Horizontal communication*, (komunikasi horizontal), yakni pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Komunikasi horizontal ini dapat dilakukan dengan cara rapat-rapat komite, interaksi formal, memo dan nota.

2) Jaringan Komunikasi Informal

Jaringan Komunikasi *informal*. Bila karyawan berkomunikasi dengan yang lainya tanpa memperhatikan posisi mereka dalam organisasi, maka pengarahannya bersifat pribadi. Informasi ini mengalir ke atas ke bawah atau secara horizontal tanpa memperhatikan hubungan posisi, walaupun ada mungkin sedikit. Karena komunikasi informal ini menyebabkan informasi muncul dari interaksi di antara orang-orang dan mengalir ke seluruh organisasi tanpa dapat diperkirakan. Jaringan Komunikasi lebih dikenal dengan desas-desus (*grapevine*) atau kabar angin. Informasi yang mengalir dalam Jaringan Komunikasi yang mengalir dalam *grapevine* ini, kelihatannya berubah-ubah dan tersembunyi. Dalam istilah komunikasi *grapevine* sebagai metode menyampaikan rahasia

dari orang lain, yang tidak dapat di peroleh dalam Jaringan Komunikasi formal. Komunikasi informal berisi laporan rahasia mengenai orang dan kejadian-kejadian yang mengalir secara resmi. informasi yang diperoleh dari desas-desus adalah yang berkenaan dengan apa yang didengar atau apa yang dikatakan orang dan bukan apa yang di umumkan oleh yang berkuasa.²⁰

C. Struktur Jaringan Komunikasi

Struktur Jaringan Komunikasi menurut Rogers adalah susunan dari elemen-elemen yang berlainan yang dapat dikenal melalui proses arus komunikasi didalam suatu sistem.²¹ Dari stuktur-struktur ini dapat dilihat adanya berbagai pola hubungan komunikasi dan interaksi antar individu didalam sebuah kelompok, kemudian memunculkan peranan-peranan individu dalam kelompoknya. Struktur Jaringan Komunikasi yang dapat terbentuk dalam komunikasi organisasi yaitu:²²

- 1) Struktur roda, dalam struktur roda terdapat pimpinan yang jelas (pusat) yang juga merupakan satu-satunya orang yang mengirim dan menerima pesan.
- 2) Struktur rantai, pengiriman dan penerimaan pesan hanya dapat dilakukan satu arah atau dua arah saja, yaitu keatas atau ke bawah.
- 3) Struktur lingkaran, semua anggota memiliki posisi dan wewenang yang sama dalam mengirimkan dan menerima pesan.

²⁰*ibid.*, hlm. 124 -125

²¹Munawar, "Metode Riset Kauntitatif", hlm. 140.

²²Ainy', *pola Jaringan Komunikasi*, hlm. 25-27

- 4) Struktur Y, terdapat pimpinan yang jelas walaupun tidak terpusat dalam struktur ini. Satu anggota lain berperan sebagai pemimpin kedua yang dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua orang lainnya, sedangkan ketiga anggota lainnya komunikasinya terbatas hanya satu orang lainnya.
- 5) Struktur semua aliran, tidak ada pimpinan dapat berinteraksi dengan siapa saja, dan semua anggota memiliki kekuatan yang sama untuk mempengaruhi anggota lainnya.

d. Peranan dalam stuktur Jaringan Komunikasi

Dari analisis Jaringan Komunikasi akan diketahui bahwa terdapat beberapa individu yang memiliki peran tertentu.

Peranan individu yang tercipta dalam Jaringan Komunikasi adalah sebagai berikut:²³

1) *Star Star*

adalah seorang individu dalam Jaringan Komunikasi yang paling dikenal (populer) oleh anggota-anggota lainnya. *Star* ditunjukkan oleh banyaknya jumlah pilihan terbanyak yang ditujukan kepada seorang individu dari individu-individu lain dalam suatu Jaringan Komunikasi.

2) *Opinion Leader*

Opinion Leader adalah orang yang menjadi pemuka pendapat dalam suatu kelompok atau sub kelompok. *Opinion Leader* dalam Jaringan Komunikasi ditunjukkan dengan adanya individu yang mempunyai jumlah hubungan komunikasi lebih banyak daripada rata-rata jumlah hubungan komunikasi individu-individu lain dalam Jaringan Komunikasi, khususnya hubungan komunikasi yang mengarah pada individu tersebut.

3) *Bridge*

Bridge adalah anggota kelompok dalam suatu organisasi yang menghubungkan kelompok tersebut dengan kelompok lainnya.

²³Ainy', *pola Jaringan Komunikasi*, hlm. 27-30

4) *Liaison*

Liaison yaitu orang yang menghubungkan dua atau lebih kelompok, akan tetapi ia bukan merupakan anggota dari salah satu kelompok.

5) *Gate keepers*

Gate keepers merupakan orang yang mengontrol arus informasi yang masuk sebelum dikomunikasikan kepada anggota kelompok.

6) *Cosmopoliters*

Cosmopoliters yaitu seseorang dalam kelompok yang menghubungkan kelompok dengan lingkungannya. Mereka ini mengumpulkan informasi dari sumber-sumber yang ada dalam lingkungan dan memberikan informasi mengenai organisasi kepada orang-orang tertentu pada lingkungannya.

7) *Isolate*

Isolate adalah anggota kelompok yang mempunyai kontak minimal dengan orang lain dalam suatu kelompok. Orang-orang ini menyembunyikan diri dalam satu kelompok atau diasingkan oleh teman-temannya.

3. Tinjauan Tentang Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Suatu perusahaan menginginkan produktivitas perusahaan berjalan dengan lancar. Produktivitas Kerja seorang karyawan biasanya dapat dilihat sebagai prestasi yang setinggi-tingginya dengan maksud agar dapat memperoleh imbalan sebanyak-banyaknya sesuai prestasinya karena dengan imbalan yang besar ini diharapkan akan dapat meningkatkan kesejahteraan.

Produktivitas secara umum dapat diartikan, sebagai hubungan antara keluaran (barang ataupun jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu Perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja , sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik: bentuk dan nilai.²⁴

Menurut L. Greenberg, produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut, produktivitas juga bisa diartikan sebagai berikut:

- 1) Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil;
- 2) Dan perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang di nyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.²⁵

Dari beberapa pengertian produktivitas diatas dapatlah di kelompokkan menjadi tiga yaitu:²⁶

- 1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah dari pada yang di hasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan yang dipergunakan(*input*)

²⁴Edy Surisno, *Manajemen Sumber daya*, (Jakarta: Kencana , 2010), hlm. 143.

²⁵Sinungan, *Produktivitas apa dan Bagaimana* , (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm.

²⁶*Ibid*, hlm. 87.

- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini
- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial yaitu: investasi (termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi seras riset), manajemen, dan tenaga kerja

b. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Dewan Produktivitas Nasional, produktivitas di definisikan sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.²⁷

Menurut Kusrianto, Produktivitas Kerja adalah rasio dari hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.²⁸ Produktivitas Kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil atau kinerja seseorang, dengan input sebagai masukan dan output sebagai keluaran yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan

²⁷Husein umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, edisi revisi, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), hlm. 9.

²⁸Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya* hlm. 147.

bagaimana usaha untuk mencapai Produktivitas Kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi.

Dari definisi-definisi diatas tersebut dapat di simpulkan bahwa produktivitas terdapat tiga aspek yang dapat di simpulkan yaitu: pertama produktivitas adalah keluaran fisik per-unit dari usaha produktif; kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri dalam menggunakan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga produktivitas adalah keefektifan dalam penggunaan tenaga kerja dan peralatan. ²⁹ Jadi produktivitas bukanlah hanya satu masalah yang kompleks, produktivitas merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintah, serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya. Yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula definisi produktivitasnya. ³⁰

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja tidak terlepas dari sikap dan motivasi karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini faktor internal yaitu sikap individu dalam bekerja saling berkaitan dengan faktor eksternal yaitu lingkungan organisasi. Menurut Abdul Hamid Mursi, terdapat hal yang mempengaruhi

²⁹Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 149.

³⁰Sinungan, *Produktivitas Apa dan*, hlm. 43.

kenaikan Produktivitas Kerja karyawan yang kemudian dijadikan indikator dalam pengukuran Produktivitas Kerja, yaitu:³¹

1) Kondisi Organisasi

Menurut R. Steers, yang dimaksud dengan kondisi organisasi adalah pertimbangan-pertimbangan rasional dalam lingkungan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan dalam pengorganisasian baik secara emosi maupun bawah sadar yang kemudian berpengaruh pada tingkah laku pekerja.

2) Kelelahan kerja yang di paksakan

Kelelahan dapat mengurangi aktivitas yang akhirnya mengakibatkan ketidakmampuan meneruskan pekerjaan secara maksimal. Kelelahan terbagi menjadi dua, yaitu kelelahan fisik dan kelelahan pikiran.

Jika di dorong keinginan yang kuat, seseorang dapat bekerja cukup lama tanpa merasa letih, padahal sebenarnya mereka merasakan kelelahan di saat lain yaitu kelelahan pikiran. Hal itu mereka lakukan karena berkeyakinan bahwa target bekerja merupakan hal yang paling dalam mencapai keberhasilan dan produktivitas.

Dampak dari kelelahan dapat berakibat pada penurunan produktivitas tetapi juga akan menimbulkan kejenuhan dan instabilitas emosi. Penurunan produktivitas dan mutu

³¹Abdul Hamid Mursi, Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan AL Quran dan Sains, (Jakarta: Gema Insani Pers, 1997), hlm. 76-88.

merupakan dampak dari kelelahan. Hal-hal yang dapat menimbulkan adanya kelelahan dalam diri seseorang adalah waktu, metode pelaksanaan kerja, lingkungan kerja, kepribadian.

3) Kejenuhan

Sulit untuk membedakan antara kelelahan dan kejenuhan keduanya timbul karena tidak adanya waktu istirahat. Salah satu hal terpenting dalam aspek kejenuhan adalah bahwa pada batas maksimal, kejenuhan bergantung pada persepsi individu pada pekerjaannya.

Menurut E. Fleisman, perasaan jenuh ini berkaitan dengan kecerdasan individu, tingkat keterampilan keahlian, kepandain, dan usia. Beberapa dampak dari kejenuhan, antara lain stres, depresi, malas bekerja, dan canggung meneruskan pekerjaan.³²

4) Peristiwa-peristiwa kerja

peristiwa-peristiwa kerja yang dimaksud adalah situasi-situasi yang tidak terkontrol yang dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan.

5) Kecelakaan kerja

³²*Ibid.*, hlm. 84.

Kecelakaan kerja biasanya diakibatkan oleh sebab-sebab yang beragam dan saling berhubungan. Sebab-sebab tersebut diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu:

- a) Sebab-sebab intristik, antara lain: kondisi tubuh, usia, pengalaman, dan psikologis.
- b) Sebab-sebab ekstrensik berkaitan dengan lingkungan kerja, antara lain: alat yang di gunakan, jenis pekerjaan dan tempat bekerja.

Jadi, aspek yang di gunakan untuk mengukur Produktivitas Kerja dalam penelitian ini adalah kondisi organisasi, kekelahan yang di paksakan, kejenuhan, peristiwa-peristiwa kerja, dan kecelakaan kerja.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjutak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan, yaitu:³³

1) Pelatihan

Latihan kerja, di maksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dengan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja diperlukan bukan hanya sebagai pelengkap tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan karyawan belajar untuk

³³Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 150,

mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil dan meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian yang dilakukan menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan, pelatihan, dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2) Mental dan Kemampaun Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan mental dan fisik karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan Produktivitas Kerja karyawan.

3) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan ini akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan dengan bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin menjalin hubungan antar atasan dan bawahan, telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan pula

dalam proses produktivitas, sehingga akan berpengaruh pada tingkat Produktivitas Kerja.

e. Faktor-faktor Penentu Keberhasilan Upaya Peningkatan Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan upaya peningkatan produktivitas itu sangat penting karena itu berpengaruh pada bertahanya sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mengatasi hal itulah perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan Produktivitas Kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus di pegang oleh semua anggota organisasi.³⁴

Berikut faktor-faktor penentu keberhasilan upaya peningkatan Produktivitas Kerja diantaranya:

1) Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan Produktivitas Kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, akan tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen muktahir. Dalam dunia bisnis di Jepang etos ini dikenal sebagai istilah "Kaizen"

³⁴Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 10-25.

Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apa bila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah baik secara internal maupun external. Tambahan pula ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia ini adalah perubahan secara internal.

2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Jika secara tradisional di tekankan pentingnya orientasi untuk dianut oleh manajemen, dewasa ini lebih di tekankan lagi organisasi hasil kerja dengan mutu yang semakin tinggi. Hal ini perlu ditekankan karena "kearifan konvensional (*convensional wesdown*) dalam dunia manajemen hanya menekankan pentingnya mutu produk yang di hasilkan. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang di hasilkan dan di pasrahkan, baik berupa jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi yang di selenggarakan oleh semua satuan kerja baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Dapat dinyatakan secara aksioma bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi. Tidak ada pilihan lain bagi manajemen kecuali menerima aksioma tersebut. Karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua elemen manajemen dalam hierarki organisasi.

4) Filsafat Organisasi

Sesungguhnya titik tolak etos kerja bersifat filsafat yang pada mulanya mungkin dirumuskan oleh para pendiri (*founding father*) yang bersangkutan salah satu bentuknya yang dewasa ini dikenal makin meluas dikalangan bisnis ialah “*Total Quality Management*” , Suatu credo manajemen yang menekankan pentingnya pendekatan menyeluruh atau holistik dalam mengelola suatu organisasi.

G. Kerangka Pemikiran

Fokus dalam penelitian ini adalah pengaruh Jaringan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja di pegawai di Radio Persatuan. Dengan menggunakan teori difusi inovasi dimana difusi inovasi adalah suatu gagasan, perbuatan, atau objek yang di pahami sebagai hal baru oleh unit penerimaan individual dan dikomunikasikan melalui saluran tertentu

pada waktu tertentu di antara para anggota sistem sosial. Sistem sosial tersebut bisa di katakan sebagai Jaringan Komunikasi. Dalam perkembanganya dalam hal ini adalah perusahaan ataupun sebuah organisasi yang ingin provid pasti akan muncul sebuah gagasan ide ataupun cara yang baru guna mengikuti perkembangan zaman. Ide, gagasan ataupun cara yang baru tersebut merupakan bentuk inovasi yang akan disebarluaskan kepada individu dalam Jaringan Komunikasi. Dan sebuah ide, gagasan ataupun cara yang baru itu akan melmpengaruhi Produktivitas Kerja individu di sebuah perusahaan ataupun organisasi. Selain komunikasi yang baik antar individu produktivitas bisa tercapai salah satunya dengan inovasi contohnya alat-alat yang baru.

Gambar 1
Pengaruh Jaringan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja



H. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan di uji keberlakuannya atau jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis dalam

penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan hipotesis dua variabel yang dikenal sebagai hipotesis kausal.³⁵

Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua jenis hipotesis yang di gunakan yaitu: Hipotesis kerja (H^a) : Hipotesis alternatif atau kerja, Hipotesis nol (H^o) : Hipotesis statistik atau nol.

H^a : ada pengaruh Jaringan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di radio Persatuan.

H^o : tidak ada pengaruh Jaringan Komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai di radio Persatuan.

I. Sitematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum rencana penyusunan bab yang akan diuraikan dalam skripsi ini, adapun sistematika terdiri dari 5 bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, hipotesis dan sistematika pembahasan.

³⁵M. Jannah Lina dkk, *Metode penelitian kuantitatif*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 2.8.

BAB II METODE PENELITIAN

Metode penelitian meliputi jenis analisis penelitian, definisi konseptual, definisi operasional, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, validitas, dan reliabilitas, analisis data.

BAB III GAMBARAN UMUM

Berisi tentang profil dan sejarah singkat Radio Persatuan Bantul, target pendengar,

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil analisis data yang telah diperoleh dari responden, yang terdiri atas deskripsi data penelitian, pengujian Hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana dan koefisien determinasi R^2 serta pembahasan dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan dari hasil penelitian, sebagai jawaban dari permasalahan yang telah ditulis pada bagian awal penelitian, serta saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis klik dan analisis peran Jaringan komunikasi yang terbentuk di Radio Pesatuan Bantul adalah memusat dengan bentuk roda yang menjadi pusat dari jaringan komunikasi dan sumber informasi dominan adalah individu #2. Karena individu #2 adalah individu yang paling banyak di pilih individu lainya yaitu 19 individu.
2. Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 15 dapat disimpulkan bahwa dari 20 responden terdapat 2 pegawai atau 10% menanggapi masalah Produktivitas kerja rendah, 13 pegawai atau 65% menanggapi masalah produktivitas kerja sedang dan 5 pegawai atau 25% menanggapi masalah produktivitas kerja tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil frekuensi terbesar 65% yang diperoleh yakni 13 pegawai yang menyatakan kategori sedang.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan koefisien regresi, terdapat hubungan yang signifikan antara jaringan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Radio Persatuan Bantul. Perhitungan dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,355. Hasil tersebut berarti bahwa variabel

jaringan komunikasi ada hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Radio Persatuan Bantul. Sedangkan hasil nilai t-hitung adalah 0,125 maka diperoleh nilai t-tabel adalah 2,10. Sehingga nilai t-hitung = 0,125 > t-tabel = 2,10, dengan demikian H_0 atau Hipotesis nihil (tidak terdapat pengaruh antara jaringan komunikasi dengan produktivitas pegawai di Radio Persatuan Bantul) ditolak dan H_a atau Hipotesis alternatifnya (pengaruh antara jaringan komunikasi dengan produktivitas pegawai di Radio Persatuan Bantul) diterima.

B. Saran

Dari hasil penelitian di atas dapat dijadikan pertimbangan bagi setiap pegawai dalam memperbaiki suasana dan kinerja yang ada di Radio dan bisa menyelesaikan masalah yang timbul di dalam Radio. Semua pegawai di Radio Persatuan Bantul, diharapkan dapat lebih meningkatkan partisipasi dan keterlibatan dalam menjalankan tugas yang diberikan supaya lebih menjadi produktif lagi, agar Radio Persatuan Bantul menjadi contoh bagi radio-radio lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Munawar Syamsudin, *Metode Riset Kuantitatif Komunikasi*, Yogyakarta: pustaka pelajar, 2013.
- Abdullah Masmuh, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*, Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah 2010.
- Ainy, Farikhah Yawiendha, *Pola Jaringan Komunikasi pada organisasi Jaringan Radio Komunitas Yogyakarta (studi kasus tentang pengelolaan Radio Komunitas)*, skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka cipta, 1993.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan praktek, Edisi V*, Jakarta: Rineka cipta, 2002.
- Adriana, Vidyanita, *Analisis Jaringan Komunikasi informal guru dan staff SMK Yayana Pendidikan (YASPEN) wakisto pemulang, ciputat-tangerang*, universitas marcubuana, diakses pada tahun 2015.
- Bungin, Burhan, *Metodelogi Penelitian Sosial Dan Ekonomi: Format-format Kuantitatif Dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Bulkis, *Analisis Jaringan Komunikasi Petani Tanaman Sayuran (Kasus Petani Sayuran Di Desa Egon, Kecamatan Waigette, Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur)*, diakses pada tahun 2015.
- Werang Basilus Redan, *Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Sosial*, Yogyakarta Calpulus 2015.
- Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1989.
- Hadi, Sutrisno, *statistik jilid II*, Yogyakarta: Andi offset, 2000.
- Hamidi, *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi: Pendekatan Praktis Penulisan Proposal Dan Laporan Penelitian*, Malang: UMM Press, 2010.
- Hasibuhan, Malayu S.P., *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Bumi aksara, 2006.

- Jaubah, Abdullah. M, *Teori dan Analisis Jaringan, jurnal*: diakses pada 20 februari 2015.
- Kriyantono, Rachmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*, Jakarta: Prenada Media, 2006.
- Kriyantono, Rachmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Luthan, Fred, *perilaku Organisasi*, edisi 10, terj. Vivin Andhika, Yogyakarta: andi, 2006
- Morissan, *Teori Komunikasi Organisasi*, Bogor, 2009
- Morrison dkk, *Teori komunikasi Massa: media, budaya, dan masyarakat*, Bogor: Ghalian Indonesia, 2010
- Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*, Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah 2010
- Muhammad, Arni, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi aksara, 2005
- Muhammad, Arni, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: bumi aksara, 2009
- Rochmat Harun dan Elvinarno, *Komunikasi Pembagunan Perubahan sosial*, Jakarta: PT RajaGrafindo 2012
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1989.
- Siregar, Sofyan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Siagian, Sondang P, *Peranan staf dan manajemen*, Jakarta: Gunung agung, 1982.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2008.

PENELITIAN TERDAHULU

Elviana Simanjuntak, *Jaringan Komunikasi dan Efektivitas Kerja* studi Korelasional tentang pengaruh jaringan komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kabupaten Dairi, Jurnal (2012).

Farikhah Yawiendha 'Ainy, *Pola Jaringan komunikasi Pada Organisasi Jaringan Radio Komunitas Yogyakarta*, Skripsi Yogyakarta: Jurusan KPI Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga 2014.

Ratri Shima Stiratara, *Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja*, Skripsi Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga 2012.

Theresia Ananda Ginting, *jurnal Jaringan Komunikasi dan Produktivitas Kerja Pengaruh Jaringan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Sibiyak-Berastagi*, 2016.

INTERNET

http://www.plazainformasi.jogjapro.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=788:radio-persatuan-bantul&catid=61:radio&Itemid=136 di akses pada tanggal 31 oktober 2017 pukul 15.51 wib.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN

Biodata mohon diisi dengan lengkap.

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Pendidikan terakhir :

Status perkawinan :

Jabatan :

Lama bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan teliti setiap item-item pertanyaan
2. Jawablah pertanyaan sesuai dengan kondisi saudara dengan jujur
3. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda ($\sqrt{\quad}$) untuk menjawab pertanyaan yang ada di kolom di bawah ini.

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju
Setuju

STS : Sangat Tidak

4. Demi kelancaran dalam penyusunan skripsi, kami mohon saudara untuk mengembalikan angket ini tepat waktu.

TERIMAKASIH DAN SELAMAT MENGGISI ☺

Kuesioner untuk jaringan komunikasi

a. Komunikasi ke bawah (downword communication)

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Atasan saya sangat baik sehingga membuat saya menjadi <i>enjoy</i> dalam bekerja				
2.	Atasan sering berbincang-bincang santai dengan saya sewaktu jam istirahat				
3.	Atasan saya tidak pernah bersosialisasi dengan para karyawan diluar jam kerja				
4.	Atasan tidak pernah menegur saya saat saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
5.	Informasi yang diberikan atasan kepada saya dapat di terima dengan baik dan mudah dimengerti				
6.	Atasan memberikan informasi kepada saya mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan				
7.	Atasan memberikan saya tugas yang sangat berat				
8.	Atasan saya sering memberi perintah di waktu yang kurang tepat				
9.	Atasan selalu memberikan arahan kepada saya				
10.	Saya mendapatkan gaji tambahan saat saya lembur dalam bekerja				

b. Komunikasi ke atas (upword communication)

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
11.	Saya selalu menyampaikan laporan kerja saya kepada atasan setelah saya menyelesaikan pekerjaan				
12.	Saya memberitahu atasan saya jika saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
13.	Saya memberitahukan pekerjaan yang sedang berlangsung kepada atasan saya				
14.	Saya sering berbincang-bincang dengan atasan				
15.	Saya jarang menginformasikan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan kepada atasan saya				
16.	saya selalu terlambat melaporkan hasil pekerjaan saya kepada atasan				
17.	Saya cuek dengan atasan				

c. Komunikasi Horizontal (Horizontal Communication)

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
18.	Saya sering berdiskusi dengan karyawan lain mengenai pekerjaan				
19.	Saya memberitahukan informasi-informasi baru kepada karyawan lain				
20.	Hubungan dan komunikasi yang baik antar karyawan sangat diperlukan				
21.	Terjalannya kerjasama antar karyawan membuat saya lebih semangat dalam bekerja				
22.	Saran dan kritik dari sesama karyawan membuat saya bekerja lebih baik				
23.	Saya mendapatkan ide-ide baru untuk menambah wawasan saya tentang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini				
24.	Saya jarang berkomunikasi dengan karyawan lain				
25.	Saya tidak pernah ikut berdiskusi dengan anggota mengenai pekerjaan				
26.	Jika ada informasi baru saya tidak pernah memberitahukan kepada para pekerja lainnya				
27.	Saya cuek dengan hasil kerja saya selama mengerjakan pekerjaan				

d. Jaringan komunikasi informal

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
28.	Saya sering membicarakan atasan saya diluar jam kerja				
29.	Saya sering menyebarkan isu yang belum tentu kebenarannya				
30.	Setelah selesai rapat saya berdiskusi lagi dengan teman-teman				

e. Kuisisioner untuk produktivitas kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
31.	Kondisi organisasi sangat mendukung untuk mengembangkan daya kreativitas saya dalam bekerja				
32.	Kondisi fisik berupa alat produksi sangat membantu peningkatan kemampuan saya melakukan pekerjaan				
33.	Kondisi organisasi kurang nyaman sehingga saya kurang semangat dalam melakukan pekerjaan				
34.	Kondisi fisik yang lemah dan target terlalu banyak membuat saya lemah				
35.	Waktu istirahat yang ditetapkan sudah cukup untuk mengurangi rasa lelah setelah saya bekerja				
36.	Ketika saya merasa lelah atasan memberikan saya waktu untuk istirahat				
37.	Saya merasa lelah jika pekerjaan terlalu banyak				
38.	Saya merasa kelelahan, dalam melakukan pekerjaan saya menjadi gugup				
39.	Ketika saya merasa jenuh saya dapat mengatasinya				
30.	Peusahaan mengadakan rekreasi				
41.	Pekerjaan yang kurang bervariasi sehingga menimbulkan rasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaan				
42.	Pekerjaan yang banyak membuat saya menjadi jenuh				
43.	Peristiwa kerja yang tidak terduga selalu dapat saya atasi				
44.	Peraturan dan sistem kerja yang diterapkan pada pekerjaan saya cukup baik				
45.	Sering terjadi peristiwa kerja ketika menggantian				

	pekerjaan dibidang lain				
46.	Dalam bekerja persaingan antar karyawan itu wajar				
47.	Keselamatan kerja menjadi prioritas yang utama dalam bekerja				
48.	Saya merasa puas dengan jaminan kesejahteraan yang diberikan perusahaan				
49.	Ketika terjadi kecelakaan kerja saya dibiarkan begitu saja				
50.	Saya cuek dengan teman yang membutuhkan bantuan				

f. pertanyaan sosiometri

1. Dari pegawai di Radio, siapakah yang anda pilih sebagai sumber utama informasi mengenai materi yang akan di sampaikan di Radio?
2. Dari pegawai di Radio, siapakah yang anda pilih sebagai sebagai partner untuk berkomunikasi?

Lampiran 2

Uji Validitas Jaringan Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	17

no	Item	Corrected item - total correlation	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,295	0,444	Valid
2	Item 2	0,130	0,444	Tidak valid
3	Item 3	0,581**	0,444	Valid
4	Item 4	0,224	0,444	Tidak valid
5	Item 5	0,270	0,444	Tidak valid
6	Item 6	0,474*	0,444	Tidak valid
7	Item 7	0,409	0,444	Tidak valid
8	Item 8	0,421	0,444	Tidak valid
9	Item 9	0,317	0,444	Valid
10	Item 10	0,776**	0,444	Valid
11	Item 11	0,475*	0,444	Valid
12	Item 12	0,425	0,444	Tidak valid
13	Item 13	0,238	0,444	Valid
14	Item 14	0,079	0,444	Valid
15	Item 15	0,330	0,444	Tidak valid
16	Item 16	0,409	0,444	Valid
17	Item 17	0,540**	0,444	Valid
18	Item 18	0,573**	0,444	Tidak valid
19	Item 19	0,585**	0,444	Valid
20	Item 20	0,581**	0,444	Valid
21	Item 21	0,620**	0,444	Valid
22	Item 22	0,679**	0,444	Valid
23	Item 23	0,774**	0,444	Valid
24	Item 24	0,583**	0,444	Valid
25	Item 25	0,744**	0,444	Tidak valid
26	Item 26	0,700**	0,444	Valid
27	Item 27	0,718**	0,444	Valid
28	Item 28	0,576**	0,444	Valid

29	Item 29	0,487*	0,444	Valid
30	Item 30	0,384	0,444	Valid

Uji Validitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,624	6

no	item	Corrected item - total correlation	r tabel	Keterangan
31	Item 1	0,214	0,444	Valid
32	Item 2	0,576**	0,444	Tidak valid
33	Item 3	0,211	0,444	Valid
34	Item 4	0,211	0,444	Tidak valid
35	Item 5	0,544**	0,444	Tidak valid
36	Item 6	0,428	0,444	Tidak valid
37	Item 7	0,229	0,444	Tidak valid
38	Item 8	0,052	0,444	Tidak valid
39	Item 9	0,426	0,444	Valid
40	Item 10	0,542**	0,444	Valid
41	Item 11	0,484*	0,444	Valid
42	Item 12	0,405	0,444	Tidak valid
43	Item 13	0,246	0,444	Valid
44	Item 14	0,564**	0,444	Valid
45	Item 15	0,110	0,444	Tidak valid
46	Item 16	0,130	0,444	Valid
47	Item 17	0,346	0,444	Valid
48	Item 18	0,206	0,444	Tidak valid
49	Item 19	0,068	0,444	Valid
50	Item 20	0,450*	0,444	Valid

Lampiran 3

1. Kondisi organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kondisi_organisasi	20	3	4	3,55	,510
Valid N (listwise)	20				

kondisi_organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	9	45,0	45,0	45,0
sedang	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

2. Kelelahan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kelelahan	20	2	4	3,25	,639
Valid N (listwise)	20				

kelelahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	2	10,0	10,0	10,0
sedang	11	55,0	55,0	65,0
tinggi	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

3. Kejenuhan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kejenuhan	20	3	8	5,00	1,522
Valid N (listwise)	20				

kejenuhan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	4	20,0	20,0	20,0
sedang	13	65,0	65,0	85,0
rendah	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

4. Peristiwa kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
peristiwakerja	20	1	4	3,10	,718
Valid N (listwise)	20				

peristiwa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	2	10,0	10,0	10,0
sedang	13	65,0	65,0	75,0
tinggi	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

5. Kecelakaan kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kecelakaankerja	20	1	4	3,40	,754
Valid N (listwise)	20				

kecelakaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	1	5,0	5,0	5,0
sedang	19	95,0	95,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

6. Produktivitas kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
produktivitas_kerja	20	14	24	18,30	2,755
Valid N (listwise)	20				

produktivitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	4	20,0	20,0	20,0
sedang	13	65,0	65,0	85,0
tinggi	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Lampiran 4

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,57590563
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,371
Asymp. Sig. (2-tailed)		,999

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
variabely* variabelx	Between Groups	(Combined)	86,533	12	7,211	,875	,600
		Linearity	18,129	1	18,129	2,201	,182
		Deviation from Linearity	68,404	11	6,219	,755	,675
Within Groups			57,667	7	8,238		
Total			144,200	19			

Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,355 ^a	,126	,077	2,64649

a. Predictors: (Constant), variabelx

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,129	1	18,129	2,588	,125 ^a
	Residual	126,071	18	7,004		
	Total	144,200	19			

a. Predictors: (Constant), variabelx

b. Dependent Variable: variabely

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,801	5,315		1,844	,082
	variabelx	,149	,093	,355	1,609	,125

a. Dependent Variable: variabely

Corelation

Correlations

		jaringan_komunikasi	Produktivitas_kerja
jaringan_komunikasi	Pearson Correlation	1	,355
	Sig. (2-tailed)		,125
	N	20	20
Produktivitas_kerja	Pearson Correlation	,355	1
	Sig. (2-tailed)	,125	
	N	20	20



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 5





UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Kartu Tanda Mahasiswa



NOVI HERWANTO

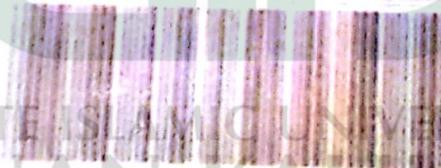
13210113

KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Masa berlaku:
2013 s.d 2020

Rektor,

Prof. Dr. H. Musa Asy'arie
NIP. 19511231 198003 1 018



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281
Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230, Email. fd@uin-suka.ac.id



NIM : 13210113

TA : 2017/2018

PRODI : Komunikasi dan Penyiaran Islam

NAMA : NOVI HERWANTO

SMT : SEMESTER GENAP

NAMA DPA : Dra. Hj. Evi Septiani Tavip Hayati
M.Si

No.	Nama Mata Kuliah	SKS	Kls	Jadwal Kuliah	No. Ujian	Pengampu	Paraf UTS	Paraf
1	Skripsi/Tugas Akhir	6	A	SAB 12:30-13:30 R: FD-310	0	Dr. Khadiq, S.Ag., M.Hum	...	

Catatan Dosen Penasihat Akademik:

Sks Ambil : 6/16

Mahasiswa

NOVI HERWANTO
NIM: 13210113



17/01/2018

Dra. Hj. Evi Septiani Tavip Hayati

Dosen Penasihat Akademik

0640923 199203 2 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

85

Nomor: UIN.02/L.3/PM.03.1/P3.523/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada :

Nama : Novi Herwanto
Tempat, dan Tanggal Lahir : Bantul, 10 November 1992
Nomor Induk Mahasiswa : 13210113
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2015/2016 (Angkatan ke-89), di :

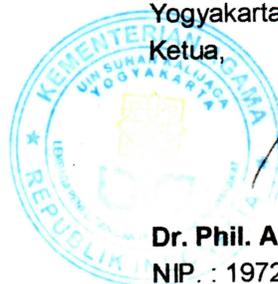
Lokasi : Banjarharjo
Kecamatan : Kalibawang
Kabupaten/Kota : Kab. Kulonprogo
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 20 Juni s.d. 31 Juli 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,75 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 15 September 2016

Ketua,



Dr. Phil. Ai Makin, S.Ag., M.A.

NIP. : 19720912 200112 1 002

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Novi Herwanto
 NIM : 13210113
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
 Jurusan/Prodi : Komunikasi Dan Penyiaran Islam
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	70	C
2.	Microsoft Excel	65	C
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	81.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 23 Februari 2018



Dr. Shotwatul Uyun, S.T., M.Kom.
 19820511 200604 2 002

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.21.19.4276/2016

This is to certify that:

Name : **Novi Herwanto**
Date of Birth : **November 10, 1992**
Sex : **Male**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **February 26, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	42
Structure & Written Expression	43
Reading Comprehension	46
Total Score	437

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, February 26, 2016
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



شهادة

اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.21.10.985/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Novi Herwanto :

تاريخ الميلاد : ١٠ نوفمبر ١٩٩٢

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٩ سبتمبر ٢٠١٦، وحصل على درجة :

٤٠	فهم المسموع
٣١	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٨	فهم المقروء
٣٣	مجموع الدرجات

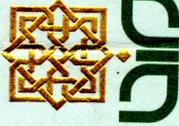
هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٢٩ سبتمبر ٢٠١٦
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ág.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



Nomor: UIN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : NOVI HERWANTO
NIM : 13210113
Jurusan/Prodi : Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014
Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2013
a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag.
NIP. 19591218 197803 2 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SERTIFIKAT

No : /PAN.OPAK-UIN-SUKA/VIII/13

diberikan kepada :

Novi Herwanto

sebagai :

PESERTA

dalam kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kampus (OPAK)
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

2013

dengan tema :

"Menciptakan Gerakan Mahasiswa yang Berasaskan Ahl As-Sunnah Wa Al-Jama'ah
Untuk Mengawal Ke-Indonesiaan"

Mengetahui,
Wakil Rektor I

Bid. Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Sekar Ayu Aryani, M. Ag.
NIP. 19591218 198703 2 001

Mengetahui,
Presiden DEMA UIN Sunan Kalijaga



Syaefudin Ahrom Al-Ayubbi
NIM. 09470163

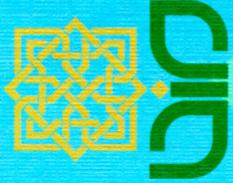
Dawamun Ni'am A
Ketua

Saifudin Anwar
Sekretaris

Kampus UIN Sunan Kalijaga
21-23 Agustus 2013

Panitia OPAK
UIN Sunan Kalijaga 2013





LABORATORIUM AGAMA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

NOVI HERWANTO

13210113

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Dekan



Dr. H. Waryono, M.Ag.

NIP. 19701010 199903 1 002

Yogyakarta, 31 Oktober 2014
Ketua

Dr. Sriharini, M.Si

NIP. 19710526 199703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMEN



KEMENTERIAN AGAMA
REPUBLIK INDONESIA

IJAZAH

MADRASAH ALIYAH

PROGRAM : ILMU PENGETAHUAN SOSIAL

TAHUN PELAJARAN 2012/2013

Nomor: MA.12.21/12.2/PP.01.1/19/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah.....
Ummatun Wasathon..... menerangkan bahwa:

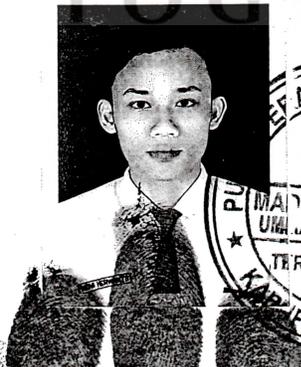
nama	:	<u>NOVI HERWANTO</u>
tempat dan tanggal lahir	:	<u>Bantul, 10 November 1992</u>
nama orang tua	:	<u>Parjiyono</u>
nomor induk	:	<u>475</u>
nomor peserta	:	<u>3-13-04-02-041-019-6</u>

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Madrasah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bantul, 24 Mei 2013

Kepala Madrasah,



Subardi

NIP. 19680717 199412 1 001

MA 120001917



**DAFTAR NILAI UJIAN
MADRASAH ALIYAH**

Program : Ilmu Pengetahuan Sosial
TAHUN PELAJARAN 2012/2013

Kurikulum : Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)
 Nama : NOVI HERWANTO
 Tempat dan Tanggal Lahir : Bantul , 10 November 1992
 Nomor Induk : 475
 Nomor Peserta : 3-13-04-02-041-019-6

No.	Mata Pelajaran	Nilai Rata-Rata Rapor	Nilai Ujian Madrasah	Nilai Madrasah*)
I	UJIAN MADRASAH			
1.	Pendidikan Agama Islam	-	-	-
	a. Al-Qur'an-Hadis	8,07	9,40	8,87
	b. Akidah-Akhlak	8,57	9,22	8,96
	c. Fiqih	8,57	9,07	8,87
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	8,60	9,53	9,16
2.	Pendidikan Kewarganegaraan	7,90	9,10	8,62
3.	Bahasa Indonesia	8,60	9,34	9,04
4.	Bahasa Arab	8,63	9,61	9,22
5.	Bahasa Inggris	8,60	9,40	9,08
6.	Matematika	8,33	9,20	8,75
7.	Sejarah	8,37	9,34	8,95
8.	Geografi	8,27	9,10	8,77
9.	Ekonomi	8,53	9,43	9,07
10.	Sosiologi	8,40	9,01	8,77
11.	Seni Budaya	7,63	8,80	8,33
12.	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	7,33	9,37	8,56
13.	Teknologi Informasi dan Komunikasi	8,17	9,24	8,87
14.	Keterampilan/Bahasa Asing Elektronika	7,00	9,01	8,21
Rata-Rata				8,83

*) Nilai Madrasah = 40% Nilai Rata-Rata Rapor + 60% Nilai Ujian Madrasah

No.	Mata Pelajaran	Nilai Madrasah	Nilai Ujian Nasional	Nilai Akhir *)
II	UJIAN NASIONAL			
1.	Bahasa Indonesia	9,24	7,80	8,4
2.	Bahasa Inggris	9,07	6,00	7,2
3.	Matematika	8,75	4,00	5,9
4.	Ekonomi	8,77	4,75	6,4
5.	Sosiologi	9,07	7,40	8,1
6.	Geografi	8,95	5,00	6,6
Rata-Rata				7,1

*) Nilai Akhir = 40% Nilai Madrasah + 60% Nilai Ujian Nasional

Bantul , 24 Mei 2013
Kepala Madrasah,



Handwritten signature

Handwritten signature

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Novi Herwanto
2. Tempat tanggal lahir : Bantul, 10 November 1993
3. Alamat : Srunggo, selopamioro, Imogiri, Bantul, Yogyakarta
4. Jenis kelamin : Laki-laki
5. Agama : Islam
6. Status : Lajang
7. Telepon : 085747494533
8. Email : novi.herwanto92@gmail.com
9. Nama Ayah : Parjiyono
10. Nama Ibu : Sri Suwarni

RIWAYAT PENDIDIKAN

Formal :

1. 1999-2000 : TK Masyitoh Srunggo
2. 2000-2006 : SD N 1 Srunggo
3. 2006-2009 : SMP N 2 Imogiri
4. 2010-2013 : MA Ummatan Wasathon Imogiri

Non Formal :

1. Pernah bekerja di warnet (pastel Net jalan imogiri-siluk)
2. pernah bekerja di Jogist (selama 8bulan sesuai kontrak)
3. Pernah bekerja di Angkring Apparel (salah satu brand kaos jogja)
4. Crew wisuda UIN sunan kalijaga
5. Menjadi tim marketing dalam acara awarding sukaTv yang ke 4
6. Menjadi FD ulang tahun SukaTV yang ke 5 dan 6
7. Menjadi crew di sukaTV (Tv komunitas yang ada di UIN sunan kalijga)

sebagai editor berita, kameramen, program di program UIN today dari tahun 2013 hingga 2016)

5. Anggota Ikatan pemuda Bantul (Nu)
6. Sekertaris Irma (Ikatan remaja masjid Al-Mutaqin)
7. Anggota Baznaz Tanggap Bencana DIY
8. Ketua KKN Angkatan 89 di Desa Duwet II kalibawang kulonprogo
9. Magang di PT Radio Sangga Buana Citra (Bantul Radio)
10. Penyiar di Bantul Radio 1th
11. Penyiar di Radio Persatuan Bantul
12. Freelance MC

