

**HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA USAHA KERUPUK KULIT
(Studi Kasus Pada Usaha Kerupuk Kulit UD Sari Jangek di Kota Padang)**

SKRIPSI

Oleh :

EGALYANT WELLMINA
05 164 009



**FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG, 2010**

**HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA USAHA KERUPUK KULIT
(Studi Kasus Pada Usaha Kerupuk Kulit UD Sari Jangek di Kota Padang)**

Egalyant Wellmina, di bawah bimbingan
Ir. H. Fuad Madarisa, M.Sc dan M. Ikhsan Rias, SE
Program Studi Sosial Ekonomi Peternakan Jurusan Produksi Ternak
Fakultas Peternakan Universitas Andalas Padang, 2010

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada usaha kerupuk kulit UD Sari Jangek di Kota Padang, yang dilakukan mulai tanggal 12 Juli 2009 sampai tanggal 12 Agustus 2009. Penelitian dilakukan dengan pendekatan studi kasus pada industri kerupuk kulit UD Sari Jangek di Kota Padang. Pengamatan yang mendalam dilakukan untuk mendapatkan keterangan yang baik terhadap persoalan tertentu didalam daerah atau lokasi tertentu. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner. Responden penelitian ini adalah 10 orang yang diambil secara random. Pengambilan data dengan bantuan kuisioner dengan pengolahan data menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini didapatkan hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah 30% karyawan berkomunikasi dengan baik dan kinerja sangat baik sementara 70% karyawan berkomunikasi baik dan kinerja baik. Artinya mayoritas karyawan dapat menerima komunikasi dari pimpinan melalui petunjuk (instruksi), keterangan umum, perintah, teguran dan pujian yang berpengaruh terhadap pengetahuan, sikap dan tindakan karyawan. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 30% karyawan memiliki motivasi baik dan kinerja sangat baik sementara 70% karyawan memiliki motivasi baik dan kinerja baik. Artinya mayoritas karyawan dapat menerima motivasi dari pimpinan karena dapat memenuhi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap pengetahuan, sikap dan tindakan karyawan.

Kata kunci : Komunikasi, motivasi, kinerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan era-millennium III tergantung pada kemampuan memobilisasi sumber daya manusia. Karakteristik yang menentukan dari sistem organisasi terletak pada sifat dalam mencapai sasaran. Sumber daya manusia, keuangan dan perangkat kerja pada umumnya diorganisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dinyatakan secara jelas.

Kekuatan suatu organisasi terletak pada manusianya, bukan pada sistemnya, teknologinya, prosedurnya atau sumber dananya. Pernyataan ini didukung oleh Uchana (1998) menyatakan bahwa sistem memang penting, tetapi kepercayaan kita yang utama harus selalu diletakkan pada manusianya dari pada sistemnya. Jadi, berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk menggerakkannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama.

Membentuk suatu kerja sama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Sesuai dengan kenyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering diabaikan. Hal semacam ini yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern yaitu tentang

terjadinya kesalahpahaman dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam organisasi.

Terwujudnya keselarasan kerja dalam memenuhi dua kepentingan masing-masing anggota organisasi diperlukan kerjasama antar anggota. Sumber daya manusia sebagai potensi organisasi yang terbesar mau tidak mau harus bekerja secara kelompok dengan karakteristik individual yang berbeda. Untuk itu di dalam menumbuh kembangkan organisasi yang berlandaskan kerja sama atau kolektifitas kelompok diperlukan adanya kinerja serta struktur organisasi yang jelas sehingga organisasi bekerja secara efektif. Hal ini berkaitan erat dengan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kecenderungan seseorang melakukan pekerjaan yang baik ataupun buruk merupakan tujuan motivasinya dalam memenuhi kebutuhan hidup. Untuk kelancaran pencapaian tujuan organisasi perlu adanya semangat kerja dari unsur-unsur yang ada dalam organisasi. Semangat kerja atau motivasi kerja yang timbul dalam diri seseorang akan mendorong manusia sebagai unsur organisasi akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerjanya.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya. Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan

kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Melihat pentingnya komunikasi dan motivasi dalam struktur organisasi pada sebuah perusahaan, maka penulis berkeinginan mengkaji pengaruh komunikasi dan motivasi pada kinerja para karyawan dalam sebuah perusahaan. Disini penulis mengambil sebuah perusahaan yang bergerak dibidang agroindustri yaitu perusahaan kerupuk kulit UD Sari Jangek.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kerupuk Kulit (Studi Kasus Pada Usaha Kerupuk Kulit UD Sari Jangek di Kota Padang)”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan dijawab dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada usaha kerupuk kulit
2. Bagaimana hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan pada usaha kerupuk kulit

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian ini didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah 30% karyawan berkomunikasi dengan baik dan kinerja sangat baik sementara 70% karyawan berkomunikasi baik dan kinerja baik. Artinya mayoritas karyawan dapat menerima komunikasi dari pimpinan melalui petunjuk (instruksi), keterangan umum, perintah, teguran dan pujian yang berpengaruh terhadap pengetahuan, sikap dan tindakan karyawan.
2. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 30% karyawan memiliki motivasi baik dan kinerja sangat baik sementara 70% karyawan memiliki motivasi baik dan kinerja baik. Artinya mayoritas karyawan dapat menerima motivasi dari pimpinan karena dapat memenuhi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap pengetahuan, sikap dan tindakan karyawan.

B. Saran

Berdasarkan proses analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis dapat diajukan saran yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi melalui pengaruh komunikasi dan motivasi. Dengan menjadi pimpinan yang bisa menjadi

pemimpin dimasa yang akan datang, dalam pemecahan permasalahan dapat melihat dari berbagai sudut pandang, mendorong kreatifitas, penggalan ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan tugas dan dapat membuat karyawan mengabaikan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi.

2. Pimpinan harus dapat menemukan hal yang dapat mengembangkan dan mendorong para karyawannya untuk lebih semangat menyelesaikan tugas-tugas kerja melalui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga. 1982. *Ilmu Usaha Tani*. Alumni, Bandung.
- Badan Pusat Statistik. 2003. *Statistik Industri Kecil dan Rumah Tangga Sumatera Barat*. Badan Pusat Statistik, Padang.
- Bernardin, H. J dan Joyce, E. A. R. 1993. *Human Resource Management : An Experiential Approach*. McGraw-Hill Book Inc, Singapura.
- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Devito, J. A. 1997. *Kuliah Antar Manusia (Kuliah Dasar)*. Profesional Books, Jakarta.
- Dian. 2007. *Analisa bauran pemasaran dan formulasi strategi pemasaran kerupuk kulit pada usaha industri kecil*. Skripsi. Fakultas Peternakan Universitas Andalas, Padang.
- Djalil., M, I. M. Sughita dan L. Ibrahim. 1982. *Teknologi kulit*. Diktat. Fakultas Peternakan Universitas Andalas, Padang.
- Eliza. 1998. *Analisis pendapatan peternakan ayam pedaging di Kecamatan Pauh*. Skripsi. Fakultas Peternakan Universitas Andalas, Padang.
- Handoko, T. H. 1994. *Pengantar Manajemen, Edisi 2*. Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- _____. 2001. *Manajemen*. Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Haryati, R. 2001. *Analisa usaha dan bauran pemasaran kerupuk kulit studi kasus industri kerupuk kulit sejati di Desa Tigo Tumpuak Kec. Lima Kaum Kab. Tanah datar*. Skripsi. Fakultas Pertanian Universitas Andalas, Padang.
- Hasibuan, H. M. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2004. *Manajemen : Dasar Pengertian dan Masalah*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Judoamidjojo, R. M. 1981. *Teknik Penyamakan Kulit untuk Pedesaan*. Angkasa, Bandung.