

## HUBUNGAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA BAWAHAN

Oleh : Nungky Viana Feranita

Dosen STIA Pembangunan Jember email: nungky\_viana@yahoo.com

### *Pendahuluan*

*Hakikat yang terkandung dalam setiap kehidupan adalah perubahan dan pertumbuhan yang terjadi secara terus menerus tanpa akhir. Dalam suatu masyarakat dimana perubahan masyarakat sedang melanda dengan modernisasi dan globalisasi sebagai proses dan gejala nyata komunikasi makin sukar khususnya karena proses komunikasi bukan saja merupakan proses yang mendatar (penyebaran luas) akan tetapi merupakan suatu proses vertikal juga. Ditinjau dari pihak komunikasi, maka komunikasi sangat membingungkan karena terlalu banyak rangasangan yang ditujukan kepada orang yang merayu simpati serta dukungannya . Semua ini terjadi dalam situasi, dimana komunikasi sendiri belum mempunyai pegangan (nilai-nilai) baru tentang masyarakat modern serta bagaimana mengatasi masalah-masalahnya . Karena itu maka komunikasi pembangunan berarti meminta keputusan dari para anggota – anggota masyarakat yang sebenarnya belum mempunyai landasan tentang apa yang harus diputuskan dan mengubah sikap dan tindakannya demi perwujudan tujuan perkembangan nasional.*

*Kata Kunci: Komunikasi, Prestasi Kerja*

### **I.1. latar Belakang Masalah**

Di lain pihak Komunikasi merupakan penunjang pembangunan, suatu kegiatan komunikasi yang menginginkan perubahan besar-besaran dalam mental dan tingkah laku manusia. komunikasi pengembangan terjadi melalui proses pendidikan dalam arti luas, berbeda dengan pendidikan tradisional, maka pendidikan modern merupakan usaha pendidikan yang berbeda antara orang tua dan anaknya : pendidikan modern menginginkan suatu pendidikan dan kehidupan anak didik yang berbeda dengan orang tuanya, mengingat bahwa dalam masyarakat tak ada seorang pun yang dapat melepaskan dirinya dari pengaruh-pengaruh kelompok primer dan kelompok referensi maka setiap usaha pendidikan kearah perubahan mental dan sikap, harus memperhitungkan unsur-unsure lainnya.i

Setiap organisasi yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun pelayanan jasa selalu berusaha untuk meningkatkan produktifitas kerjanya seefisien dan seefektif mungkin untuk memperoleh keuntungan yang optimal ., Pelaksanaan peningkatan komunikasi yang efektif adalah merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan

Mengingat pelaksanaan komunikasi di dalam menunjang faktor-faktor yang lain dan suksesnya perusahaan, maka perlu adanya pertimbangan yang benar didalam peningkatan komunikasi yang efektif, baik diantara pimpinan dan karyawan, karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan lingkungan perusahaan. Memperhatikan komunikasi yang efektif ke berbagai aktifitas perusahaan adalah merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu

perusahaan. Pelaksanaan komunikasi yang kurang efektif akan dapat mengganggu kelancaran aktifitas perusahaan salah satu kunci sukses perusahaan adalah dengan jalan melaksanakan komunikasi yang efektif

Komunikasi yaitu proses penyampaian suatu pesan oleh seorang kepada orang lain untuk memberitahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tidak langsung melalui media

## 1.2 Perumusan Masalah

Komunikasi oleh sebagian orang sekedar proses pemberitahuan atau dari satu pihak ke pihak lain, yang dapat berupa rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran dan sebagainya. Oleh karena itu maka apabila mengirimkan surat, menempelkan pengumuman pada papan

pengumuman, manelepon dan sebagainya maka orang tersebut telah mengagap bahwa dirinya telah melaksanakan komunikasi. Dalam hubungan dengan kemajuan teknologi alat-alat komunikasi, ada sebagian orang menganggap bahwa perusahaan yang telah menggunakan alat komunikasi yang mutakhir / modern maka perusahaan tersebut tidak menggunakan komunikasi yang baik.

Hal ini berkaitan dengan perilaku pemimpin dalam bidang usaha yang berorientasi pada orang. Alat-alat mutakhir tidak dapat mewakili kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam hal pemberian motivasi dan pembinaan hubungan manusiawi, seperti: perhatian, keharmonisan dan suasana kerja sama yang menyenangkan. Komunikasi tinbal balik dalam hal ide-ide yang membangun, pemberian kepuasan esensial terhadap

produktifitas kerja karyawan langsung

Kominikasi langsung secara sederhana dalam hal ini sangat di perlukan sebenarnya kedua jenis komunikasi tersebut mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Disini perusahaan dapat memilih komunikasi yang baik bagi peningkatan produktivitas perusahaan. Dalam hal ini penulis memfokuskan pada penerapan komunikasi yang lebih baik untuk menghindari terjadinya miscommunication.

Sehingga perumusan masalah sebagai berikut :

*“Adakah hubungan antara komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan di SMK 2 Pancasila Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember“.*

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Peneliti**

Penelitian dimaksud untuk mengungkapkan sasaran dari hal-hal yang ingin di capai di dalam mengadakan suatu penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan di SMK 2 Pancasila Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember
2. Ingin mengetahui signifikansi hubungan komunikasi terhadap tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi
- 3.

#### **1.3.2 Kegunaan penelitian**

Sedangkan kegunaan penelitian yaitu :

- a. Membantu memberikan langkah pemecahan yang tepat dan sesuai dengan situasi . kondisi serta kemampuan perusahaan
- b. Dapat dipakai atau digunakan sebagai bahan pertimbangan

dalam membina komunikasi dimasa yang akan datang

- c. Memberikan saran mengambil langkah dan kebijaksanaan lebih lanjut dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

## II. Konsep Dasar Teori

### 2.1. Manajemen

Beberapa pengertian tentang manajemen oleh para ahli sebagai berikut :Menurut Manu-llang (Th.1996 : Hal.94) Manajemen adalah :“Suatu proses dengan proses mana pelaksanakam suatu tujuan diselenggarakan dan diawasi“

Sedangkan menurut Rahardjo (Th.1996 : Hal.197) “Manajemen merupakan seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan selalui orang-orang lain, bnkan dengan menjalakkannya sendidri tugas – tugas tersebut .

Sehingga Majemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganiisiasian, pengarahan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Dalam usaha pencapaian tujuan secara efisien dan efektif, perusahaan menggunakan fungsi–fungsi manajemen secara umum, fungsi fungsi manajemen terdiri dari controlling (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (penggerakan) dan controlling (pengendalian/pengawas), (terry, Th.1994 : Hal.20 )

Sedangkan Kusriyanto menjelaskan bahwa :

“Fugnsi – fugnsi manajemen diatas diaplikasikan ke dalam bidang–bidang manajemen operasional perusahaan, seperti menejemen pemasaran, produksi, pembelanjaan dan personalia untuk menmbah peroduktifitas perusahaan. Sampai saat ini tenaga kerjalah yang lazim dijadikan faktok pengukur

produktivitas itu . Hal ini disebabkan, pertama karena besarnya biaya yang di korbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang dikorbankan untuk pengadaan produk/jasa. Kedua karena masukan pada sumber daya manusia memegang kendali operasi atau sebagai subyek langsung suatu proses produksi ( Th.1991 : Hal.1 )

Menurt Drukcer (Th.1989 :Hal.22): “Bahwa vitalitas koordinasi apapun tergantung pada manuisianya para karyawan harus diseleksi, dilatih, diarahkan dan diberi motivasi yiang cukup.“

Menurut Parkison (1989 : 22) : “Ada beberapa aspek penting dari suatu tim yang efektif : 1) identifikasi dengan tugas, 2) komunikasi yang terbuka, 3) saling percaya, 4) saling mendukung, 5) pemanfatan tim secara efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya (Sondang P. Siagian, Th.1995 : Hal.184 )

## 2.2. Komunikasi

Pengertian tentang komunikasi menurut bebrapa pendapat

para ahli, dapat penulis kemukakan ,sebagai berikut : Menurut Handa-yaningrat yang dimaksud dengan komunikasi adalah :“Proses interaksi adalah huibungan saling pengertian satu sama lain antara manusia“.

Menurut Niti Semito yang dimaksud dengan komunikasi adalah :

“Jalanan pengettian antara pihak yang satu dengan pihak yagn lain sehingga apa yang dikomumikasikan dapat dime-ngerti, dipikirkan dan akhirnya dilaksanakan“ (Th.1986: Hal.240)

Kalau dilihat dari definisi–definisi diatas, para ahli mengutarakannya dengan istilah yang berbeda sekalipun isisnya tidak ada perbedaan yang menyolok. Tetapi hal yang paling pokok di dalam komunikasi adalah hubungan saling pengertian satu dengan yang lain antara manusia, sehingga pendapat dan ide dipersatukan, apabila sudah ada

saling pengertian maka terwujudlah kerja sama demi mencapai tujuan

Komunikasi penting artinya bagi manusia, sebab tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman, peradapan dan kebudayaan. Perkembangan masyarakat dan kemajuan teknologi tidak mungkin terjadi tanpa komunikasi antar manusia, baik dalam lingkungan suatu bangsa maupun antar bangsa.

Sedangkan menurut Cutlip dan Center komunikasi yang efektif harus dilaksanakan melalui 4 tahap, yaitu :

- a. Fact finding
- b. Planning
- c. Communicating
- d. Evaluation ( Th.1987 : hal.38 )

Komunikator adalah seseorang atau sekelompok orang yang menyampaikan pikirannya atau persannya kepada orang lain

### 1. Pesan

Pesan adalah lambang bermakna yakni lambang yang membawakan pikiran atau perasaan komunikator

### 2. Komunikan

Komunikan adalah seseorang atau sejumlah orang yang menjadi sasaran komunikator ketika ia menyampikan pesanya

### 3. Media

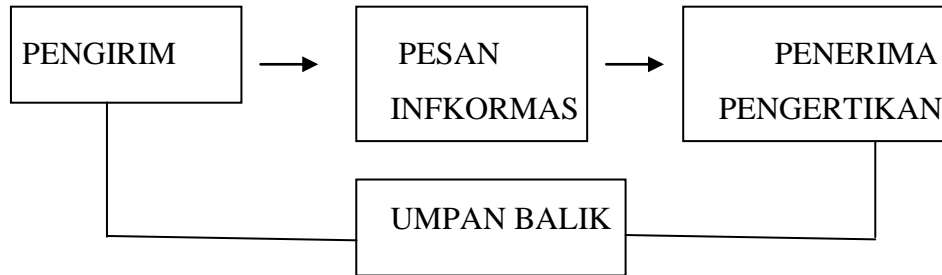
Media adalah sarana untuk menyalurkan pesan-pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan. Apabila komunikannya hanya seorang, maka digunakanlah media berupa surat, telepon, telegram dan sebagainya jika komunikannya banyak, dipakailah papan pengumuman, pengeras suara, dan lain-lain. Kalau komunikannya jauh dan banyak, maka digunakanlah surat kabar, majalah, radio, televisi dan sebagainya.

### 4. Efek

Efek adalah tanggapan, respon atau reaksi dari komunikan ketika ia atau mereka menerima pesan dari komunikator. Jadi efek adalah akibat dari proses komunikasi. Apabila tanggapan komunikasi disampaikan olehnya kepada komunikator, atau merupakan hasil kegiatan

komunikatkor (misalnya dengan jalan penelitian), maka itu dinaknakan umpan balik atau arus balik atau feed back.

Model proses komunikasi yang paling sederhana menurut M. Manullang (Th.1987 : hal.208) adalah :



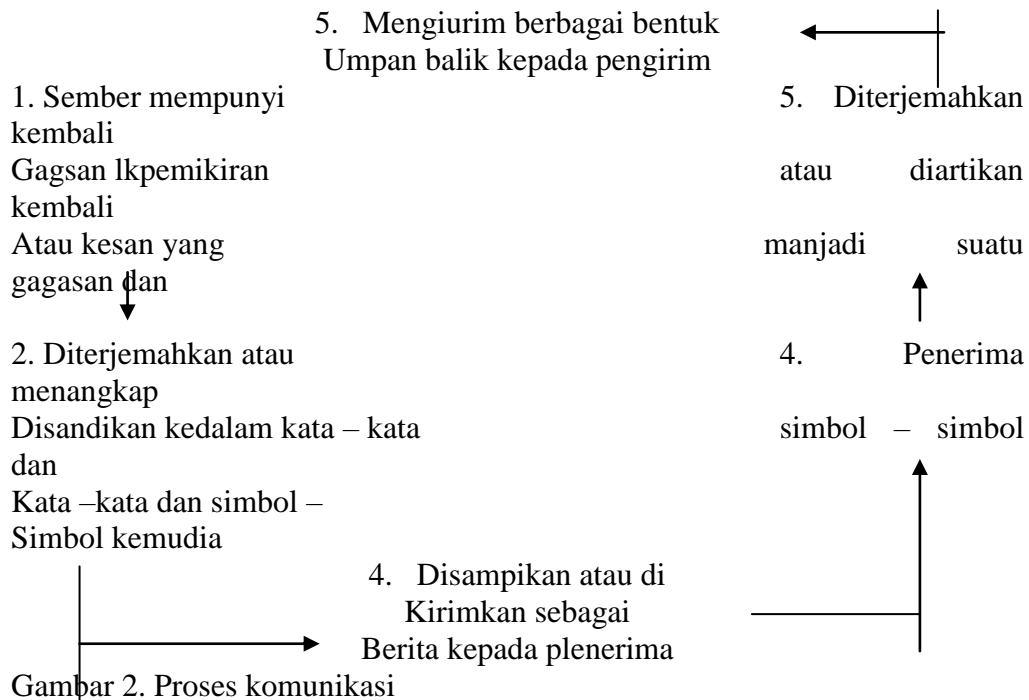
Gambar 1. Proses komunikasi

Proses ini dimulai dengan pengiriman yang sederhana yang seharusnya sanggup mengalmatkan pesan yang hendak disampaikan pesan kepada penerima, informasi yang hendak dikomunikasikan antara pengirim dengan penerima seharusnya mendapatkan pengertian timbal balik dan lengkap bila umpan balik

termasuk di dalam proses yang bersangkutan

Model komuniksai yang lebih terperinsi, dengan unsur-unsur penting yang terlibat dalam komunikasi diantara para anggota organisasi, menurut Handoko (1984 : 270) dapat digambarkan pada gambar 2





1. Sumber

Sumber atau pengiriman berita memainkan langkah pertama dalam proses komunikasi. Sumber mengendalikanl macam berita yagn di kirim, susunan yagn digunakan dan sering saalauran melalui mana berita dikirimkan

Sumber merupakan pihak

yang mempunyai kebutuhan dan kinginnan uutnk mengkomuni- kasikan sesuatu gagasan, pemi- kiran, informasi kepada pihak lain.

2. Pengubahan berita malalui sandi / kode

Langkah kedua ini mengubah berita kedalam berbagai simbol-simbol yang verbal atau non verbal yang mampu memindahkan pengertian, seperti kata-kata percakapan atau tulisan, angka atau kegiatan

### 3. Pengiriman berita

Langkah ketiga mencerminkan pemilihan komunikator terhadap media atau saluran distribusi komunikasi lisan mungkin disampaikan melalui berbagai saluran telepon, mesin pendikte, orang atau video tape. Hal ini mungkin dilakukan secara pribadi atau dalam pertemuan kelompok dengan banyak orang

### 4. Penerima Berita

Penerima Berita oleh pihak penerima. Pengiriman berita belum lengkap atau terjadi bila satu pihak belum menerima berita

### 5. Pengertian atau penterjemahan kembali berita

Langkah ini menyangkut pengertian simbol-simbol oleh penerima. Proses ini dipengaruhi oleh latar belakang, pendidikan lingkungan, praduga dan gangguan disekitarnya. Selalu ada kemungkinan bahwa berita dan sumber ketika diartikan oleh penerima, akan menghasilkan pengertian yang jauh berbeda dengan yang di maksud oleh pengirim.

### 6. Umpan balik

Setelah berita diterima dan diterjemahkan, penerima mungkin menerima berita balasan yang ditujukan kepada pengirim mula-mula atau orang lain . Jadi komunikasi adalah proses yang berkesinambungan dan tak pernah berakhir. Seseroarang berkomunikasi penerima menanggapiannya melalui komunikasi selanjutnya dengan pengirim atau orang lian, dan seterusnya, tanggapan ini disebut umpan balik

Komunikasi dalam manajemen meliputi dua bagian berdasarkan tempat khalayak sasaran berbeda, yaitu :

1. Komunikasi internal ( internal communication )
2. Komunikasi eksternal ( external communication )

Komunikasi internal terbagi menjadi kegiatan yakni :

- a. Komunikasi vertikal
- b. Komunikasi lateral atau horisontal
- c. Komunikasi diagonal

### **2.3. Produktifitas Kerja**

Tenaga kerja atau karyawan yang bekerja pada perusahaan pada prinsipnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung. Hal ini secara jelas disebutkan oleh Mulyadi yaitu :

1. Karyawan langsung artinya kerja yang jasanya dapat diperhitungkan secara langsung dalam pembuatan

- produk tertentu dan biayanya dibedakan pada biaya produk
2. Karyawan tidak langsung artinya terbatas pada proses produksi dan biayanya dibebankan pada biaya overhead (Th.1979 : Hal.12)

Dari uraian tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan langsung adalah karyawan yang bekerja pada sektor pekerja produksi. Pada karyawan langsung ini biaya tenaga kerja merupakan biaya variabel karena hal ini menyangkut pada biaya produksi, sehingga dapat dikatakan biaya dibedakan pada biaya produk. Sedang karyawan tidak langsung adalah karyawan yang berkerja pada bagian nonproduksi. Sehingga biaya untuk tenaga kerja ini tidak berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi. Biaya tenaga kerja ini relatif tetap dan dapat dikatakan semi variabel. Pada karyawan tak langsung ini tidak selalu bekerja dalam pabrik, tetapi dapat juga diluar dilihat dari

sifat-sifat kedua jenis tenaga kerja tersebut .

Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas karyawan untuk menunjuk bahwa perusahaan tersebut berkembang . Pencapaian produktivitas yang relatif tinggi merupakan harapan semua perusahaan di samping untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya semakin tinggi produktivitasnya maka harapan untuk mencapai tujuan semakin rendah produktivitasnya maka harapan untuk mencapai tujuan semakin kecil pula

Prestai kerja menurut Ranupandojo dan Husnan adalah sebagai berikut ;

“Prestasi kerja diartikan sebagai tingkat keterampilan yang diperlukan, kemampuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan“ (Th.1984 : Hal.77)

Sedangkan Moeniir mengemukakan pendapatnya tentang prestasi kerja sebagai berikut:

“Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pada satu kesatuan organisasi dalam waktu tertentu dan dalam ukuran tertentu ‘ (Th.1983 : Hal.64)

Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Bertkaitan dengan prestasi kerja, guna mengetahui prestasi kerja seorang karyawan Ranupandojo dan Husnan berpendapat bahwa :

“Yang biasa dipakai untuk mengukur prestasi kerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan, kerja sama, kepemimpinan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif (Th.1987 : Hal.166).

Mc. Clelland melalui risert empiris. telah merumuskan suatu cara untuk mengukur pola-pola pemikiran dan perbaikan seseorang yaitu dengan memusatkan prestasi, affiliasi dan kekuasaan

seseorang yang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi Apabila ciri-ciri perbuatan dan pemikiran seseorang yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi bahwa berprestasi lebih baik itu adalah hal yang penting. Adapun ciri-ciri perbuatan dan pemikiran seseorang yang mempunyai motivasi prestasi menurut Mc. Clelland diantaranya adalah :

1. Mengambil tanggung jawab secara pribadi atas perbuatannya
2. Menentukan sendiri standar prestasinya;
3. Berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif;
4. Mempunyai pemikiran bagaimana mengungguli orang lain;
5. Mempunyai pemikiran bagaimana memenuhi atau mengungguli standar prestasi orang lain.
6. Melakukan sesuatu yang khas; dan lain-lain.

### III. Pembahasan

#### 3.1. Hubungan antara Komunikasi dengan Produktivitas kerja karyawan

Pada umumnya setiap organisasi selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja untuk menunjukkan perusahaan tersebut berkembang. Dalam hubungannya dengan karyawan, komunikasi memberikan informasi dan membujuk para karyawan. Jadi yang dilakukan manajer memberikan motivasi. Ada lima cara komunikasi dengan para karyawan menurut Anorogo dan Widiyanti :

Yang pertama yaitu dari atas ke bawah, sering kali ini hanya merupakan komunikasi satu arah. Cara kedua dengan menggunakan umpan balik untuk memastikan bahwa pengarahan mereka dimengerti dan dilaksanakan. Cara ketiga yaitu, membawa saran atau keluhan dari karyawan ke atas.

Cara keempat, seharusnya merupakan proses umpan balik juga, yaitu manajer hendaknya memberitahu karyawan bahwa komunikasinya telah dimengerti dan menjawab keluhan atau sarannya. Dan cara yang kelima yaitu dari karyawan ke karyawan, dari penyelia ke penyelia atau dari kepala bagian ke kepala bagian.“ (Th.1993 : Hal.108).

Dan dalam hubungannya dengan usaha peningkatan produktivitas suatu perusahaan, salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah meningkatkan atau memperbaiki situasi lingkungan kerja (Th.1993 Hal.67).

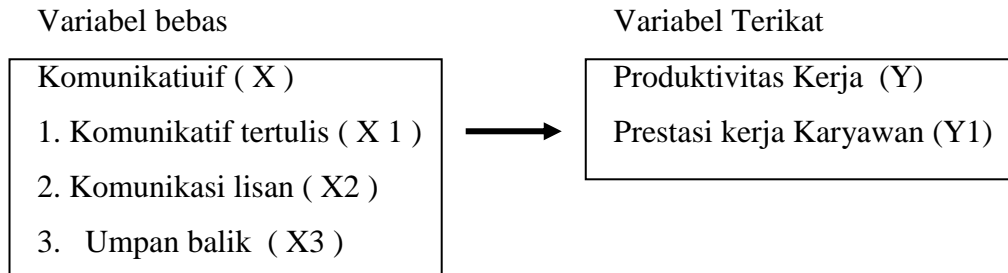
Dari keterangan di atas dapat ditarik adanya hubungan yang saling mempengaruhi antara komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Spriegel pentingnya komunikasi diperhatikan dalam suatu organisasi atau instansi adalah karena terbukti, bahwa :

“Jumlah terbesar dari pertentangan dalam organisasi disebabkan oleh salah pengertian dalam pemberian dan penerimaan argumentasi yang diberikan ataupun karena kekurangan informasi“.  
(Th.1960 : Hal.364).

Pada umumnya apa yang berlaku untuk komunikasi yang telah dibahas sebelumnya, berlaku juga untuk organisasi apapun dalam meningkatkan produktivitas kerja . Sehingga penulis dapat mengambil model analisis sebagai berikut :

## Model analisis

**3.2. Hipotesis**

Hipotesis menggambarkan hubungan antara dua variable atau lebih yang masih diteliti kebenarannya . Hipotesis yang tepat menunjukkan kepada langkah yang di tempuh . Menurut Surakmad (Th.1990 : Hal.68) : “Hipotesis adalah suatu kesimpulan , akan tetapi kesimpulan itu belum final dan perlu dibuktikan kebenarannya “

Melihat pentingnya suatu hipotesis maka penulis merumuskan suatu hipotesis tentang permasalahan ini sebagai berikut :

Ho : Tidak ada hubungan antara komunikasi dengan produktivitas

Hi : Ada hubungan antara Komunikasi dengan produktivitas kerja.

**3.3. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan langkah pembuktian dalam rangka menguji hipotesis. Variabel-variabel dalam penelitian belum sepenuhnya siap diukur sehingga perlu dioperasionalkan. Definisi operasional dimaksudkan untuk memudahkan pengukuran masing-masing variabel berdasarkan kenyataan empiris yang terdapat di lapangan.

Menurut Singarimbun dan efendi (Th.1989: hal.46) mengemukakan bahwa :

”Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama dari informasi tersebut ia akan mengetahui bagaimana caranya pengukuran atas variable yang dilakukan.”

Dengan demikian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang harus diukur yaitu :

1. Operasionalisasi variabel pengaruh (X) yaitu Komunikasi Kepala Sekolah MI Miftahul Ulum Kabupaten Jember
2. Operasionalisasi variabel terpengaruh (Y) yaitu prestasi kerja pegawai di Kantor MI Miftahul Ulum Kabupaten Jember.

### **3.4. Operasionalisasi variabel Pengaruh (X) yaitu Komunikasi.**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi,

sedangkan komunikasi adalah suatu jaringan komunikasi yang dapat memperoleh dan membagikan informasi yang relevan pada pusat-pusat keputusan secara efisien dan ekonomis. Indikator yang digunakan dalam mengukur komunikasi yaitu :

#### **3.4.1. Komunikasi tertulis.**

Yang dimaksud yaitu tingkat komunikasi tertulis baik yang terlaksana maupun yang seharusnya dircapai oleh SMK 2 Pancasila kabupaten Jember dan item-itemnya meliputi :

- a. Surat tertulis
- b. Instruksi tertulis
- c. Laporan tertulis.

Untuk membuat gambaran analisis, penulis membuat kriteria-kriteria penilaian untuk jawaban responden masing-masing item adalah :

- a. 9 - 12 kali sebulan (sering sekali) diberi score 3
- b. 5 - 8 kali sebulan (sering) diberi score 2



c. 1 - 4 kali sebulan (kurang sekali) diberi score 1.

#### 3.4.2. Komunikasi lisan.

Yang dimaksud yaitu tingkat komunikasi lisan baik yang terlaksana maupun yang seharusnya dicapai oleh SMK 2 Pancasila Kabupaten Jember, dengan item-item sebagai berikut :

- a. Pertemuan
- b. Ppengarahan dan diskusi.
- c. Rapat Pimpinan.

Untuk membuat gambaran analisis, penulis membuat kriteria-kriteria penilaian untuk jawaban responden masing-masing item adalah :

- a. 9 - 12 kali sebulan (sering sekali) diberi score 3
- b. 5 - 8 kali sebulan (kadang-kadang) diberi score 2
- c. 1 - 4 kali sebulan (tidak pernah) diberi score 1

#### 3.4.3. Umpan Balik

Sedangkan data yang diperoleh dalam umpan balik adalah sebagai tanggap, respon atau reaksi komunikasi ketika menerima pesan dari komunikator. Atau dapat dikatakan bahwa umpan balik adalah akibat proses komunikasi yang dalam hal ini hubungannya dengan tingkat produktivitas kerja. Untuk mengukur indikator ini penulis memberikan score kemudian diberikan rank dengan item-item meliputi :

- a. 9 - 12 kali sebulan (sering sekali) diberi score 3.
- b. 5 - 8 kali sebulan (kadang-kadang) diberi score 2
- c. 1 - 4 kali sebulan (tidak pernah) diberi score 1

#### 3.5. Variabel terikat (Y).

Variabel terikat disini adalah produktivitas kerja karyawan. Dan untuk memudahkan

pengukurannya adalah produktivitas kerja karyawan secara langsung. Untuk itu penulis menggunakan indikator prestasi kerja karyawan dengan 2 item yaitu

a. Kuantitas Hasil Kerja Karyawan.

Yang dimaksud dengan kuantitas hasil kerja karyawan adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan ketetapan yang telah ditargetkan oleh SMK 2 Pancasila Kabupaten Jember. Dalam penentuan kuantitas hasil kerja karyawan yang diukur adalah realisasi hasil kerja karyawan.

b. Kualitas Kerja

Yang dimaksud Kualitas hasil kerja adalah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standart yang telah ditentukan.

#### ***IV. Metode penelitian***

Dalam mengadakan kegiatan penelitian, seorang peneliti harus mengikuti aturan yang standart mengenai keilmiahannya suatu penelitian. Dimana dibutuhkan suatu metode sebagai landasan bergerak dan mendapatkan data-data yang objektif, lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Sehingga suatu penelitian ilmiah mempunyai kebenaran yang dapat dibuktikan dengan kenyataan lapangan. Koenjoroningrat (Th.1990: Hal.7) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

“Metode penelitian adalah cara atau jalan sehubungan dengan cara ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan,,

Sedangkan penelitian menurut Sutrisno Hadi (Th.1992 :hal.4) adalah sebagai berikut :

“Metode riset sebagaimana yang kita kenal sekarang

memberikan garis garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang sangat keras, maksudnya untuk menunjang agar pengetahuan yang dicapai suatu research dapat mempengaruhi harga ilmiah setinggi-tingginya. “

Dari pendapat di atas, dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah cara atau jala pengaturan yang dipergunakan dalam usaha untuk menentukan kebenaran suatu ilmiah. Adapun metode penelitian yang dipergunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Metode penentuan populasi
2. Metode penentuan sampel
3. Metode pengumpulan data
4. Metode analisa data

#### **4.1 Metode penentuan populasi**

Populasi menurut Mantra dan Kesto (dalam Masri Singarimbun dan Efendi (Th.1995: hal.52) “Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang

ciri-cirinya akan diduga.” Berdasarkan pengertian populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkup kantor SMK 2 Pancasila Kecamatan Kabupaten Jember.

#### **4.2 Metode penentuan Sampel**

sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan bisa mewakili dari populasi secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat Koentjaningrat (Th.1997: hal.115) bahwa, “Sampel merupakan bagian-bagian keseluruhan atau populasi menjadi objek sesungguhnya dari penelitian “.

Sedangkan besar kecilnya sampel yang akan diambil dalam suatu populasi, lebih lanjut dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (Th.1995: hal.73) bahwa,

“Sebenarnya tidak ada ada suatu ketetapan yang mutlak berapa pesen suatu sample harus diambil dari poluasi, ketiadaan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan

keragu-raguan pada seorang penyelidik.”

Mengingat jumlah populasi yang banyak maka dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik pengambilan sample secara proporsional sampling, dimaksudkan agar pengambilan sample terjadi pembagian yang seimbang antara masing-masing sub populasi. Seperti yang dikemukakan Sutrisno Hadi (Th.1985; hal.81) bahwa

:"Proporsional sample adalah jika populasi terdiri dari beberapa sub populasi yang tidak homogen dan tiap-tiap sub populasi akan diwakili dalam penyelidikan.”

Selanjutnya akan menentukan siapa yang akan dipilih sebagai wakil dari tiap-tiap sub populasi diambil secara random sampling, yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (Th.1995; hal.75) bahwa ;

“Random sampling adalah pengambilan sample secara random atau tanpa pandang

bulu. Dalam sandom sampling semua individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sample.”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa proporsional random sampling yaitu suatu teknik pengambilan sample dalam suatu penelitian secara acak (random) dan memperhatikan proporsi masing-masing bagian dari populasi. Dalam penelitian ini mengingat tidak ada ketentuan baku dalam pengambilan sample maka peneliti hanya mengambil sample sebanyak 19 orang.

#### **4.3. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Umar (Th.1998; hal.99) membedakan data menurut sumbernya menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama dari individu atau perorangan.

2. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut.

Sedangkan menurut Koentjoroningrat ((Th.1986; hal.137) tentang pengumpulan data adalah sebagai berikut :

“Bagaimana memperoleh data adalah persoalan metodologi yang khusus membicarakan teknik pengumpulan data, apakah seorang penyelidik menggunakan kuesioner, interview, observasi biasa, eksperimen, koleksi atau kombinasi dari metode tersebut sebenarnya harus mempunyai dasar yang beralasan.”

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Teknik Observasi
2. Teknik Dokumentasi
3. Teknik Interview
4. Teknik Kuesioner.

#### A Teknik observasi

Sebelum mengadakan penelitian sebaiknya kita mengadakan observasi terlebih

dahulu di lokasi penelitian. Tujuannya adalah untuk melihat secara langsung kejadian, fenomena atau peristiwa yang terjadi di daerah penelitian. Menurut Sutrisno Hadi (Th.1995; hal.198) observasi diartikan :

“Sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang akan diselidiki. Dalam arti luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.”

#### B Teknik Dokumentasi.

Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan dokumen, surat-surat, arsip=arsip yang diambil dari lokasi penelitian yang digunakan sebagai sarana memperoleh data.

Berkaitan dengan hal itu Kartodirdjo (dalam Koentjoroningrat Th.1990; hal.48) mengatakan :

“Pada umumnya data yang tercantum dalam berbagai jenis dokumen itu merupakan satu-satunya alat untuk mempelajari permasalahan tertentu, antara lain karena tidak dapat diobservasi lagi dan tidak dapat diingat lagi.”

C Teknik Interview.

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi sebagaimana dikemukakan oleh Korntjoroningrat (Th.1990 hal.24) sebagai berikut :

“Metode wawancara atau interview mencakup cara yang dipergunakan seseorang untuk tujuan tugas tertentu yang mencoba untuk mendapatkan keterangan atau pendapat secara lisan dari responden dengan bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang itu/”

D Teknik Kuesioner

Koentjoroningrat (Th.1990; hal.125) mengemukakan :

“Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu hal atau sesuatu bidang. Dengan demikian kuesioner adalah

daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden atau orang-orang yang menjawab.”

Berdasarkan penjelasan di atas dalam penelitian ini penulis menggali data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan kepada pegawai yang telah dipilih sebagai sample.

### 4.3. Metode Analisis Data

Apabila seorang peneliti telah mengadakan kegiatan pengumpulan data, maka data yang telah terkumpul tersebut perlu dianalisis dengan menggunakan metode tertentu, sehingga dapat menguji kebenaran suatu hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pentingnya analisis atau suatu data dalam penelitian adalah untuk mengetahui secara jelas tentang hubungan empiris antara dua variabel yang diteliti.

Pada dasarnya ada dua alat analisis yang sering digunakan oleh

peneliti yaitu analisis data kualitatif dan kuantitatif. Sehubungan dengan hal ini, Koentjoroningrat yang mengutip pendapat dari Soetandyo Wignyo Subrata mengatakan sebagai berikut :

“Sesungguhnya analisis data itu dapat dibedakan menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif. Perbedaan ini sangat tergantung pada sifat data yang dikumpulkan oleh peneliti. Apabila data yang dikumpulkan hanya sedikit dan bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus (sehingga tidak dapat disusun dalam struktur klasifikatoris), maka analisisnya pasti analisa kualitatif. Lain halnya apabila data yang dikumpulkan itu berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori dan oleh karenanya berstruktur, maka dalam hal ini analisa kualitatif-lah yang jelas harus dikerjakan” (Th.1988, Hal.328).

Dimana :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_x$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_y \quad (1985, 257)$$

Karena dalam penelitian ini data yang diberikan berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan kedalam kategori-kategori, maka penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan tehnik analisis korelasi yang dikembangkan oleh Rank Spearman, yaitu tehnik Analisis Korelasi Rank Spearman (Spearman Rank Corelation Coefficient), yang oleh Sidney Siegel dirumuskan sebagai berikut

$$r_s = 1 - \frac{\sum d_1^2}{N^3 - N}$$

(Th.1985 : Hal.153)

Rumus tersebut di atas digunakan apabila terdapat jumlah rank kembar yang tidak terlalu besar. Sedangkan bila jumlah rank terlalu besar, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_1^2}{2\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \quad (1985, 256)$$

$$\sum T = \frac{T^3 - T}{12}$$

## Keterangan :

- $r_s$  = Koefisien korelasi rank spearman  
 $N$  = Jumlah sampel atau responden  
 $d_i^2$  = Perbedaan derajat antara variabel rank  
 $X^2$  = Variabel nilai X  
 $Y^2$  = Variabel nilai Y  
 $T_x$  = Frekwensi kembar dari variabel X  
 $T_y$  = Frekwensi kembar dari variabel Y  
 $T$  = Nilai kembar dari rank X dan Y

Adapun langkah-langkah untuk mencari koefisien korelasi Rank Spearman adalah :

1. Masukkan data ke dalam tabel persiapan
2. Memberi rangking (urutan tingkat) observasi pada variabel X, mulai dari 1 hingga N.
3. Menentukan n harga  $d_i$  untuk setiap subjek dengan menggunakan rangking X dengan rangking Y. Kwadratkan harga itu untuk menemukan  $d_i^2$  masing-masing subjek. Jumlah harga-harga  $d_i^2$  untuk ke N kasus guna mendapatkan  $d_i^2$ .

4. Menghitung  $r_s$  dengan memakai rumus seperti di atas.

Langkah selanjutnya setelah ditemukan koefisien korelasi adalah mengetes kedua variabel berasosiasi atau tidak dalam populasi tersebut dengan menggunakan rumus “t” tes sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_s)^2}} \text{ (Th.1985,}$$

Hal.263)

Adapun kepercayaan yang penulis tentukan adalah sebesar 95%, dalam arti kita menerima kebenaran hipotesisnya sebesar 0,95. Sedangkan dalam menolak



hipotesisnya penulis memakai batas kesalahan sebesar 5%, yang berarti kemungkinan keputusan penulis buat salah adalah sebesar 0,05, dengan kata lain, keputusan yang diperbuat benar kemungkinannya sebesar 0,95.

Sedangkan untuk jawaban responden penulis memberikan score sebagai berikut :

- a. Jika jawaban responden tidak pernah diberi score 1
- b. Jika jawaban responden kadang-kadang diberi score 2
- c. Jika jawaban responden sering kali diberi score 3

## V. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Akhir dari pembahasan dalam tulisan ini adalah menyimpulkan seluruh uraian dari hasil analisis data, dalam hal ini Analisis Korelasi Rank Spearman, yang telah disajikan pada bab-bab sebelumnya.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, serta dengan dibuktikan-nya melalui pengujian tersebut di atas, maka penulisan skripsi yang diberi judul “**Hubungan Komunikasi dengan Prestasi Kerja Karyawan**” (Suatu studi tentang komunikasi di SMK 2 Pancasila Kabupaten Jember) ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan antara komunikasi dengan Prestasi Kerja Karyawan. Hubungan tersebut telah dibuktikan dengan analisis korelasi antara variabel X dengan variabel Y, dimana diperoleh hasil  $r_s$  hitung sebesar 0,414. Hasil ini adalah lebih besar dari harga kritis untuk  $N = 19$  dan taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95%, yaitu sebesar 0,35. dan ternyata hubungan tersebut meyakinkan, dengan dibuktikan melalui uji t test diperoleh hasil sebesar

2,033. hasil ini adalah lebih besar dari harga kritis Distribution of  $t$ , pada  $df = 17$  dan taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95% untuk test satu sisi, yaitu sebesar 1,725.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pimpinan dapat melaksanakan komunikasi secara efektif, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja para karyawan di dalam instansi.

## 5.2. Saran-saran

Sebagai penutup dari penulisan ini, maka penulis mempunyai pendapat saran bahan masukan, khususnya bagi pimpinan dan karyawan di Kantor SMK 2 Pancasila bupaten Jember sebagai berikut :

- Dalam melaksanakan program yang merupakan langkah dalam merealisasi tujuan yang

telah ditetapkan, seorang pimpinan hendaknya dapat atau dituntut dalam dirinya untuk berkomunikasi yang efektif dengan para karyawannya, karena dengan demikian target atau program akan terpenuhi dimana dengan komunikasi yang efektif tersebut akan menimbulkan produktivitas kerja pada karyawannya, serta dalam melaksanakan tugasnya karyawan merasa senang dan puas hati.

- Dengan menjalankan komunikasi diharapkan seorang karyawan yang berada di kantornya atau organisasinya merasa diperhatikan dan dihargai dan merasa diakui segala prestasi kerja yang telah dilaksanakannya sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anorogo P. Dan N. Widiyanti, 1993, Psikologi Dalam Penulisan, Rineka Cipta, Jakarta.
- A. A. Loedin, 1976, Pengetahuan Dasar Penelitian dan Statistik, PIPR, Jatim.
- Alex Nitisemito, 1986, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- A.W. Widjaja, 1986, Administrasi Kepegawaian, Rajawali, Jakarta.
- Badan Penerbit Universitas Jember, 1998, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Universitas Jember, Jember.
- Bayu Surianingrat, 1981, Wewenang, Tugas, dan Tanggung Jawab Camat, Patco, Jakarta.
- Daan Sugandha, 1981, Organisasi Komunikasi dan Tehnik Memberi Perintah, CV. Sinar Baru, Bandung.
- \_\_\_\_\_ , 1984, Kepemimpinan di Dalam Administrasi, CV. Sinar Baru, Bandung.
- Fred N. Kerlinger Elazar J. Pedhazur, 1987, Korelasi dan Analisis Regresi Ganda, Nur Cahaya, Yogyakarta.
- Gunawan Jiwanto, 1985, Komunikasi dalam Organisasi, Pusat Pengembangan Management & Andi Offset, Yogyakarta.
- Harold Koontz, Cyril O' Donnel dan Hein Weirich, 1986, Managemen, Erlangga, Jakarta.
- H. Nainggolan, 1982, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, PT. Naltu, Jakarta.
- J. Panglaykim dan Hazil Tanzil, Manajemen Suatu Pengantar, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ig. Wursanto, 1985, Etika Komunikasi Kantor, Kanisius, Yogyakarta.
- J. Suprpto, 1974, Metode Research dan Aplikasinya Dalam Research Pemasaran, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Kansil, 1985, Sistem Pemerintahan Indonesia, Aksara Baru, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1984, Metode Penelitian Survey, LP3ES, Jakarta.
- Koentjoroningrat, 1977, Metode-Metoded Penelitian Masyarakat, PT. Gramedia, Jakarta.
- M. Manullang, 1983, Dasar-Dasar Manajemen, Ghakia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, 1985, Managemen Kepegawaian, Alumni, Bandung.

- Musanef, 1983, Managemen Kepegawaian di Indonesia, Gunung Agung, Jakarta.
- Moeljarto Tjokrowinoto, 1981, Metode Penelitian, Lembaga Pendidikan Doktor UGM, Yogyakarta.
- Onong Uchjana Effendi, 1986, Kepemimpinan dan Komunikasi, Alumni, Bandung.
- Prajudi Admosudirjo, 1979, Dasar-Dasar ilmu Administrasi dan Managemen Jilid II, Ghalia Indonesia, Jakrta.
- Sondang P. Siagian, 1978, Administrasi Pembangunan, CV. Haji Masagung, Jakrta.
- \_\_\_\_\_, 1988, Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1985, Kepemimpinan, Organisasi, dan Perilaku Administrasi, CV. Haji Masagung.
- Soewarno Handyaningrat, 1988, Pengantar Study Administrasi dan Managemen, CV. Haji Masagung.
- S. Yuwono, 1985, Ikhtisar Komunikasi Administrasi, Liberty, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 1983, Kepemimpinan dalam Organisasi Aparatur Pemerintahan, Liberty, Yogyakarta.
- Sidney Siegel, 1986, Statistik Nonparametrik, Gramedia, Jakarta.
- Sutrisno PH, 1984, Kapita Selecta Ekonomi Indonesia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Talizidhuhu Ndraha, 1982, Pembangunan Masyarakat, CV. Tulus, Jakarta.
- The Liang Gie, 1983, Administrasi Perkantoran Modern, CV. Super Sukses dan Nur Cahaya, Yogyakarta.