**PERANKOMUNIKASI LURAH DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN RAPAK DALAM KOTA SAMARINDA**

WIDYA REFIDIANA PRATAMA

Jurusan Administrasi Negara, Fakulktas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

**ABSTRACT**

Widya Refidiana Pratama, NPM.14 11 1001 3509 197 Peran Kominukasi Lurah Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kota Samarinda

Dosen pembimbing :Bapak Drs. H. Maskan, AF, M. Si Dan Ibu Salasiah, S. Sos, M. Si

Kelurahan Rapak Dalam merupakan lembaga organisasi yang bertujuan sebagai tempat layanan masyarakat dalam hal kependudukan dan social masyarakat. Lurah Rapak Dalam merupakan factor kunci keberhasilan pelaksanaan kerja artinya segala kebijakan rencana inovasi gagasan yang ditetapkan untuk mewujudkan cita-cita organisasi pemerintah, yang pada akhirnya mutu pelaksanaan pelayanan terletak ditangan pemimpin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi antar pribadi lurah Rapak Dalam, semangat kerja pegawai dan seberapa besar peranan di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kota Samarinda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuntitatif. Penelitian Deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis prosentase namun tanpa harus ada hipotesis.

Hasil penelitian menunjukan bahwa dalam berkomunikasi lurah Rapak dalam memilikisikap keterbukaan sebesar 87,5%, rasa empati sebesar 93,5%, sikap mendukung sebesar 87,5%, sikap positif sebesar 93,75%, dan sikap kesetaraan 87,5%. Sedangkan Dalam member Semangat kerja kepada pegawainya, lurah rapak dalam selalu melihat kinerja sebesar 87,5%, member penghargaan sebesar 93,5%, member tantangan sebesar 81,25%, bertanggung jawab sebesar 87,5%, melibatkan pegawai sebesar 81,25%, melakukan pengembangan sebesar 87,5% dan member kesempatan sebesar 93,75%. Peranan Lurah Rapak dalam melalui komunikasi dinilai efektif dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Rapak Dalam kota Samarinda. Hal ini terlihat melalui perhitungan yang di dapatkan dari nilai mean (rata-rata) sebesar 4,02 jikadikonsultasikan ketabel nilai interprestasi mean berada pada nilai 3,40 – 4,19 yang berarti efektif.

Kata Kunci : Komunikasi, Semangat Kerja

1. Pendahuluan

Komunikasi merupakan sarana paling utama dalam kehidupan manusia, yang berarti tak ada seorangpun yang dapat menarik diri dari proses ini baik dalam fungsinya sebagai individu maupun makhluk sosial. Komunikasi itu sendiri ada dimana-mana seperti dirumah, sekolah, kantor, rumah sakit, dan disemua tempat yang melakukan sosialisasi. Artinya hampir seluruh kegiatan manusia selalu tersentuh komunikasi. Banyak pakar menilai bahwa komunikasi adalah suatu kebutuhan yang sangat fundamental bagi seseorang dalam hidup bermasyarakat termasuk juga komunikasi antar pribadi.

Bentuk khusus dari komunikasi antar pribadi ini adalah komunikasi yang melibatkan hanya dua orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun non-verbal. Komunikasi berlangsung antar dua individu, karenanya pemahaman komunikasi dan hubungan menempatkan pemahaman mengenai komunikasi dalam proses psikologis. Setiap individu dalam tindakan komunikasi memiliki pemahaman dan makna pribadi terhadap setiap hubungan dimana dia terlibat didalamnya.

Proses interpretasi ini setiap individu berbeda. Karena setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda, termasuk Lurah Rapak Dalam dalam komunikasi yang terbentuk karena pengalaman yang berbeda pula. Komunikasi antar pribadi sangat potensial untuk menjalankan fungsi instrumental sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain. Karena Lurah Rapak Dalam dapat menggunakan kelima alat indera tersebut untuk mempertinggi daya bujuk pesan yang Lurah Rapak Dalam komunikasikan kepada komunikannya. Sebagai komunikasi yang paling lengkap dan paling sempurna, komunikasi antar pribadi berperan penting hingga kapanpun, selama manusia mempunyai emosi.

Fungsi komunikasi antar pribadi tidak sebatas pertukaran informasi atau pesan saja, tetapi merupakan kegiatan individu dan kelompok mengenai tukar-menukar data, fakta dan ide-ide agar komunikasi dapat berlangsung secara efektif dan informasi yang disampaikan oleh komunikator dapat diterima dengan baik, maka komunikator perlu menyampaikan pola komunikasi yang baik pula.

Pentingnya komunikasi antar pribadi dalam kehidupan manusia tidak dapat dipungkiri, begitu juga halnya dalam suatu lembaga organisasi termasuk kelurahan Rapak Dalam, yang mana organisasi merupakan suatu wadah, sekumpulan orang yang mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama, dimana dalam aktivitasnya membutuhkan pembagian kerja untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya dibutuhkan komunikasi yang baik bagi anggotanya. Salah satu organisasi yang dimaksud ialah menggunakan sarana atau tempat yang ada dan dikenal oleh masyarakat luas yaitu kelurahan.

Kelurahan Rapak Dalam merupakan lembaga organisasi yang bertujuan sebagai tempat layanan masyarakat dalam hal kependudukan dan sosial masyarakat. Peningkatan layanan disini tidak lepas dari prestasi kerja para pegawai yang disertai etika dan moral yang baik, yang akhirnya dapat menumbuhkan sikap kedisiplinan. Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka peranan kredibilitas yang dimiliki oleh seorang lurah dalam memimpin pegawai dalam proses pelayanan sosial pada masyarakat sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam prestasi bekerja dan prestasi etika, moral, sikap, dan tingkah laku.

Organisasi memerlukan pemimpin yang memiliki kompetensi memimpin dan mendidik, yang inovatif, yang kreatif, yang cukup waktu untuk menekuni tugas profesionalnya, yang dapat menjaga wibawanya dimata para pegawainya. Jadi lurah Rapak Dalam merupakan faktor kunci keberhasilan pelaksanaan kerja artinya segala kebijakan rencana inovasi gagasan yang ditetapkan untuk mewujudkan cita-cita organisasi pemerintah, yang pada akhirnya mutu pelaksanaan pelayanan terletak ditangan pemimpin.

Media kerja adalah salurannya, dan penerimanya adalah pegawai, pegawai adalah seseorang yang bekerja dalam organisasi usia kerja beragam yaitu masih muda, dewasa, tua. Pegawai muda usia kerja umurnya juga rata-rata masa kerja 1-8 tahun. Pada masa kerja inilah akan timbul berbagai macam gejolak jiwa, keragu-raguan yang dapat menimbulkan kendala kerja atau kesulitan-kesulitan dalam dirinya. Kesulitan-kesulitan yang datang tentu akan menyebabkan rasa ketidakpuasan pegawai yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Permasalahan ini membuat tugas sebagai lurah Rapak Dalam menjadi lebih berat, karena harus menghadapi berbagai perbedaan sifat dan sikap secara individual.

Dengan komunikasi antar pribadi secara persuasif dan efektif antara pemimpin kepada pegawainya diharapkan akan membantu memotivasi semangat kerja, menggerakkan, serta mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja, karena dengan komunikasi antar pribadi yang berjalan dengan baik, maka akan membuat pegawai lebih komunikatif dan mau bekerja sama untuk lebih giat sehingga rencana dan tujuan dari organisasi akan tercapai yaitu menciptakan pelayanan yang bermutu.

1. Permasalahan

Berdasarkan Observasi awal di temukan hambatan berkomusikasi

Dari penjelasan diatas, Proses pengalihan informasi pada komunikasi antarpribadi selalu mengandung perngaruh tertentu oleh karena itu penulis mengambil judul: **“Peran Komunikasi Lurah Rapak Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kota Samarinda”.**

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dapat menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel, tetapi tanpa adanya uji hipotesis terlebih dahulu. Sedangkan desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian deskriptif analisis, yaitu peneliti menggambarkan mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka. Penelitian Deskriptif merupakan dasar bagi semua aspek penelitian. Penelitian Deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik (Sulityo Basuki, 206 : 2010).

**Populasi,**

Pegawai Kelurahan Rapak Dalam kota Samarinda terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai kontrak, mereka terdiri dari berbagai tugas yakni, sekretaris, Kepala Seksi pembangunan, Kepala seksi kesejahteraan,Kasi Tata pemerintahan Dan Trantib. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan kelurahan Rapak Dalam kota Samarinda yakni 16 orang.

**Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Notoatmojo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Jadi Sampel dalam penelitian ini berjumlah sama dengan populasi yakni 16 orang.

**Variabel Penelitian**

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | Indikator |
| Komunikasi Interpersonal | 1. Keterbukaan lurah Rapak Dalam memberikan informasi |
| 1. Rasa empati lurah dalam memahami situasi perasaan |
| 1. Dukungan lurah Rapak Dalam dengan perhatian lebih |
| 1. sikap positif lurah Rapak Dalam dalam memberi saran dan masukan |
| 1. Prinsip kesamaan lurah Rapak Dalam yang siap menjadi teman yang baik |
| Variabel | Item Pernyataan |
|  |  |
| Semangat Kerja | 1. Sikap positif lurah Rapak Dalam dalam menilai hasil kerja |
| 1. Penghargaan yang diberikan Lurah Rapak Dalam |
| 1. Tantangan yang diberikan Lurah Rapak Dalam terhadap pegawai |
| 1. Lurah Rapak Dalam bertanggung jawab apapun hasil kerja pegawainya |
| 1. Lurah Rapak Dalam ikut sertakan seluruh pegawainya dalam suatu pengambilan keputusan |
| 1. Lurah Rapak Dalam menyukai kerja tim |
| 1. Lurah Rapak Dalam inginkan pegawainya untuk menimba ilmu lebih tinggi |

**Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

**Observasi**

Merupakan cara penulis untuk memperoleh data yang akan dipergunakan didalam penulisan laporan, dengan cara berpartisipasi langsung dilapangan.

**Kuesioner**

Peneliti menggunakan metode yang bersumber pada penelitian lapangan dengan menggunakan kuesioner atau angket, yaitu daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Kuesioner bisa dikirim melalui pos atau peneliti mendatangi secara langsung responden.

**Dokumentasi**

Dokumentasi adalah teknik mengumpulkan data melalui telaah dan mengkaji buku-buku. Majalah-majalah, website dan literatur-literatur lain yang ada relevansinya dengan materi penelitian untuk selanjutnya dijadikan bahan argumentasi.

**Teknik Analisis Data**

Alat pengukuran ini untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah penelitian selanjutnya. Peneliti menggunakan skala likert yang digunakan mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok. Penelitian ilmiah banyak bergantung pada cara peneliti mengumpulkan fakta. Untuk keperluan analisis secara kuantitatif, maka dalam konteks ini penulis menggunakan tabel sebagai berikut;

**Skor Nilai Perhitungan Jawaban**

|  |  |
| --- | --- |
| **Jawaban** | **Skala** |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Ragu-ragu (RG) | 3 |
| Kurang Setuju (KS) | 2 |
| Tidak Setuju (TS) | 1 |
| Sumber : Sugiono,2003, hal. 87 |  |

Sesuai dengan Jenis penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif yang digunakan yaitu dengan analisis

Kuantitatif, maka teknik prosentase analisis dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

*P = ∑×* X 100%

*N*

*∑x* : Jumlah semua pegawai

P : Prosentase kumulatif

N : Sample/Populasi

Untuk mengukur seberapa besar peranan komunikasi anterpribadi Lurah Rapak Dalam dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di kantor Kelurahan Rapak Dalam kota Samarinda. Untuk mencari nilai rata-rata, maka menggunakan rumus Mean, sebagai berikut:

M = ∑×

N

M : Besaran peranan

*∑x* : Frekwensi mutlak

N : Jumlah semua nilai

Untuk menafsirkan hasil perhitungan rumus mean penulis menggunakan tabel interprestasi melalui sebagai berikut :

Panjang Kelas Interval = Rentang Kelas

Banyak Kelas Interval

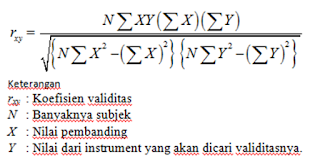
Dimana : Rentang Nilai = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval = 5-1 = 0,8

5

**Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Uji Validitas Instrumen Penelitianadalah suatu pengukur untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka variabel.Dengan kata lain bahwa uji validitas bertujuan untuk melihat sejauhmana tingkat ketepatan data yang telah terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Untuk menguji validitas data digunakan uji statistik dengan teknik *Korelasi Product Moment* dengan rumus :

[](http://4.bp.blogspot.com/-WMoPPq4JqPU/UbgmLR1OmpI/AAAAAAAAC6s/CZF8M04Loa0/s1600/KPM+Angka+Kasar1.png)

syarat minimum untuk dianggap valid adalah r > 0,30(Sugiyono, 1999).Pengujian validitas instrumen penelitian ini akan dilakukan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS V.24

**Uji ReabilitasInstrumen Penelitian**

Uji reliabilitas adalah pengujian stabilitas dan konsistensi alat ukur yang digunakan secara berulang-ulang pada waktu yang berbeda tetap menunjukkan hasil yang sama atau mengukur sejauh mana instrumen kuesioner dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian realibilitas dapat dilakukan dengan bantuan aplikasi pengolah data SPSS V.24

Reliabilitas suatu data dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai *Alpha Cronbach* dengan Standar Kecukupan Koefisien Reliabilitas oleh Ebel dkk (2008).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan akan selalu menghasilkan ukuran yang sama jika digunakan pada waktu yang berlainan. Menurut Nunally, yang dikutip Suhartanto, Februardi, dan Sanjaya (2000) suatu variabel dianggap reliabel, jika hasil uji reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha berada di atas level 0,7.

**Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel dalam penelitian. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya ditabulasikan ke dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka-angka, maupun dalam bentuk persentase.

1. **Kedududkan, Tugas Pokok, dan Fungsi**

**Kedudukan**

Kelurahan merupakan perangkat Kecamatan yang bertugas melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan oleh Camat. Kelurahan dipimpin oleh Kepala Kelurahan yang bertangung jawab kepada Camat.

Dasar Hukum :

1. Undang-undang RI No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.
2. Undang-undang RI No. 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, Negara yang Bersih, Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 06 tahun 2001 tanggal 23 Pebruari 2001 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Kecamatan dan Kelurahan Kota Samarinda.
5. Surat Keputusan Walikota Samarinda Nomor 34 tahun 2001 tanggal 06 Juni 2001 tentang Rincian Tugas dan Tata Kerja Kantor Kecamatan dan Kelurahan Kota Samarinda.

**Tugas Pokok**

Tugas Pokok Kelurahan adalah membantu Camat dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan Pemerintahan, pelaksanaan Pembangunan dan pembinaan masyarakat pada wilayah kerjanya

**Fungsi**

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Kelurahan mempunyai Fungsi, yaitu :

1. Melakukan koordinasi terhadap jalannya Pemerintahan Kelurahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan.
2. Melakukan tugas dibidang pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Melakukan usaha dalam rangka peningkatan partisipasinya dan swadaya gotong royong masyarakat.
4. Melakukan kegiatan dalam rangka pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah Kelurahan.
5. Melakukan fungsi-fungsi lain yang dilimpahkan kepada Pemarintah Kelurahan

**Struktur Organisasi**

Susunan Organisasi Kelurahan adalah sebagai berikut :

1. Lurah
2. Sekretaris Kelurahan selanjutnya disebut Seklur Membawahi 2 orang Staf
3. Seksi Tata Pemerintahan 1 orang Kasi dengan membawahi 2 orang staf dan 1 orang petugas PBB
4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban1 orang Kasi dengan membawahi 2 orang staf
5. Seksi Ekonomi dan Pembangunan 1 orang Kasi dengan membawahi 2 orang staf
6. Seksi Kesejahteraan dan Pemberdayaan Masyarakat1 orang Kasi dengan membawahi 2 orang staf

**Kelompok Jabatan Fungsional**

Jabatan ini adalah 1 (Satu) orang bendaharawan Dengan Rincian Struktur Organisasi Untuk Kelurahan Rapak Dalam , personil / staf Kelurahan semua lengkap terisi. Struktur organisasi Kelurahan Rapak Dalam terlampir. Adapun untuk lebih jelas Pegawai Kelurahan Rapak Dalam sebanyak 16 Orang dengan rincian :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **NAMA / NIP** | **PANGKAT / GOL** | **JABATAN** |
|
|
| 1 | H.Syahrumsyah, S.Sos | Penata Tk. I | LURAH |
| Nip. 19630410 199303 1 008 | ( III/d) |
| 2 | Sadaruddin | Penata | Sekretaris Lurah |
| Nip.19610624 198602 1 003 | ( III/c) |
| 3 | Tri Panca Wardhani | Penata | Kasi Kesra |
| Nip.196304 198603 2 019 | ( III/c) |
| 4 | Sugiani, S. Pd , MM | Penata Muda Tk.I | Kasi Pemerintahan & Trantib |
| Nip. 19680303 200801 1 012 | ( III/b) |
| 5 | Agustinus Bone | Penata | Kasi Ekobang & LH |
| Nip. 19650304 198803 1 016 | ( III/c) |
| 6 | Andi Syafruddin , S. IP | Penata Muda Tk.I | Staf |
| Nip. 196800727 200901 1 006 | (III/b) |
| 7 | Nurhasanah | Pengatur | Staf |
| Nip. 19690817 200604 2 101 | (II/c) |
| 8 | H Mohamad Yani | Staf | Staf |
| Nip. 19640101 200701 1 004 | (II/c) |
| 9 | Wiriyadi | PTTB | Staf Pemerintahan & Trantib |
| NIPTTB. 2010.12.01.0143 |  |
| 10 | Meldasari | PTTB | Staf Ekobang & LH |
| NIPTTB. 2015.07.01.1721 |  |
| 11 | Fazriansjah,SE | PTTB | Staf Pemerintahan & Trantib |
| NIPTTB. 2015.07.01.1643 |
| 12 | Widya Refidiana P | PTTH | Staf Kesra |
|  |
| 13 | Zuhrie | PTTH | Staf Kesra |
|  |
| 14 | Rezal | PTTH | Staf Pemerintahan & Trantib |
|  |
| 15 | M Benny Febrianto | PTTH | Staf Ekobang & LH |
|  |
| 16 | Maulina | PTTH | Satpol PP |
| NIPTTH. 2013.04. 2. 276 |

Tabel 4.1 Pegawai Kelurahan Rapak Dalam Kota Samarinda

# Analisis Deskriptif Data Responden

1. **Jenis Kelamin Responden**

## Tabel 4.2

**Jenis Kelamin Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **F** | **Prosentase (%)** |
| Pria | 11 | 75 |
| Wanita | 5 | 25 |
| **Jumlah** | **16** | **100,00** |

Sumber : Data Primer, 2016

Terdapat perbedaan yang cukup besar antara jumlah responden pria (75 %) jika dibandingkan responden wanita (25%) sebagaimana dinyatakan dalam Tabel 4.2 Perbedaan jumlah pegawai pria lebih banyak dibandingkan dengan wanita tidak terlalu mengganggu aktivitas di kelurahan Rapak dalam , mengingat Kelurahan merupakan kantor pelayan masyarakat yang lebih banyak mengurus administratif seperti surat menyurat, dan pendataan.

**b). Masa Kerja Responden**

## Tabel 4.3

**Masa Kerja Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **F** | **Prosentase (%)** |
| 1 s.d 2 tahun | 0 | 0 |
| 2 s.d 3 tahun | 1 | 6,25 |
| 3 s.d 4 tahun | 5 | 31,25 |
| 4 s.d 5 tahun | 8 | 50 |
| 5 s.d 6 tahun | 0 | 0 |
| Diatas 6 tahun | 2 | 12,5 |
| **Jumlah** | **16** | **100,00** |

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan data masa kerja responden sebagaimana tercantum pada Tabel 4.3 yang cukup bervariasi dapat dijabarkan urutan prosentase dari yang terbesar hingga yang terkecil sebagai berikut yaitu responden yang memiliki masa kerja 4 s.d 5 tahun (50 %), disusul kemudian dengan responden dengan masa kerja 3 s.d 4 tahun (31,25%), masa kerja diatas 6 tahun (12,5%), masa kerja 2 s.d 3 tahun (6,25%)/. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden memiliki masa kerja atau telah mengabdi cukup lama pada kelurahan Rapak Dalam kota Samarinda

**c). Jabatan Pekerjaan Responden**

## Tabel 4.4

**Jabatan Pekerjaan Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jabatan** | **F** | **Prosentase (%)** |
| Staf | 9 | 75 |
| Kepala seksi/Pimpinan | 5 | 25 |
| **Jumlah** | **16** | **100,00** |

Sumber : Data Primer, 2016

Pada Tabel 4.4, terlihat bahwa jabatan staff berada pada (75%) sedangkan Pimpinan dan Kepala seksi berada pada (25%).

**d). Pendidikan Terakhir Responden**

## Tabel 4.5

**Pendidikan Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **F** | **Prosentase (%)** |
| SLTP | 0 | 0 |
| SLTA | 11 | 56,25 |
| D3 | 0 | 6,25 |
| S1 | 5 | 37,5 |
| **Jumlah** | **16** | **100,00** |

Sumber : Data Primer, 2016

Tingkat Pendidikan responden sebagaimana dinyatakan dalam Tabel 4.5 cukup bervariasi, namun cukup banyak responden yang merupakan lulusan perguruan tinggi atau strata 1(S1) (56,25%), dilanjutkan dengan lulusan SMA atau sederajat (37,5%) dan lulusan diploma (6,25%). Hal ini menyatakan bahwa tingkat pendidikan para pegawai di Kelurahan Rapak Dalam kota Samarinda lebih hampir berimbang antara lulusan SMA dan Sarjana (S1).

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**
2. **Uji Validitas**

Uji Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas ini (content validity) yaitu memastikan bahwa ukuran telah cukup memasukkan sejumlah item yang representatif dalam menyusun sebuah konsep.

**Tabel 4.6**

**Validitas Pernyataan Variable**

**Komunikasi Interpersonal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **r hitung** | **r tabel** | keterangan |
| **taraf signifikan 5%** |
| 1 | 0,715 | 0,30 | Valid |
| 2 | 0,946 | 0,30 | Valid |
| 3 | 0,839 | 0,30 | Valid |
| 4 | 0,890 | 0,30 | Valid |
| 5 | 0,748 | 0,30 | Valid |

Sumber : Hasil data Spss 2.4

Peneliti mengambil sampel sebanyak 16 responden yaitu pegawai kelurahan Rapak Dalam kota Samarinda. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas dengan menggunakan rumus product moment pearson didapat bahwa setiap pernyataan dari variabel x yaitu Komunikasi Interpersonal, memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5%. Hal ini berarti bahwa pernyataan-pernyataan dari kuesioner yang telah disebarkan dinyatakan valid dan dapat dimengerti oleh respondennya sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

V. Penutup, Kesimpulan dan Saran

**Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terkait dengan komunikasi Lurah Rapak Dalam komunikasi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di kelurahan Rapak Dalam kota Samarinda, dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari analisis kuantitatif terhadap variable komunikasi yang dilakukan lurah rapak dalam ditarik kesimpulan bahwa dalam berkomunikasi Lurah Rapak Dalam memiliki sikap keterbukaan sebesar 87,5%, rasa empati sebesar 93,5% sikap mendukung sebesar 87,5%, sikap positifsebesar 93,75% dan sikap kesamaan 87,5%.
2. Hasil dari analisis deskriptif terhadap variable Semanga tkerja yang dilakukan Lurah Rapak Dalam ditarik kesimpulan bahwa dalam member semangat kerja kepada pegawainya, Lurah Rapak Dalam melihat kinerja sebesar 87,5%, member penghargaan sebesar 87,5%, memberitantangansebesar 81,25%, bertanggungjawabsebesar 87,5%, melibatkanpegawaisebesar 81,25%, melakukanpengembangansebesar 87,5% dan memberi kesempatan sebesar 93,75%.
3. Ditarik kesimpulan bahwa peran lurah Rapak dalam melalui komunikasi dinilai efektif dalam meningkatkan semangat (motivasi) kerja pegawai di kantor kelurahan Rapak Dalam kota Samarinda. Hal ini terliha tmelalui perhitungan yang di dapatkan dari nilai mean (rata-rata) sebesar 4,02 Jika dikonsultasikan ketabel nilai interpresati mean berada pada nilai 3,40-4,19.

**Saran**

1. Kepada Lurah Rapak Dalam agar meningkatkan komunikasi kepada pegawai kelurahan Rapak Dalam, sehingga tercipta suasana penuh keakraban antar camat dan pegawai yang akan membawa pada semangat kerja yang tinggi
2. Kepada Rapak Dalam hendaknya dapat memberikan Semangat Kerja yang lebih kepada seluruh bawahannya

Kepada pegawai kelurahan RapakDalam hendaknya mempunyai Semangat kerja dalam pekerjaan agar dapat memberikan layanan kepada masyarakat di wilayah Kelurahan Rapak Dalam Kota Samarinda.

Daftar Pustaka

Adam I. Indrawijaya (2002). Prilaku Organisasi, PT Grasindo, Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refikia Aditama, Bandung.

As’ad (2002). Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.

Bochner dan Kelly (1974:23). Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta: PT. Grasindo.

Cangara (2004). Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta: PT. Grasindo.

Effendy (2003). Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung.

ErnestL. McCormick (2002). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Devito (2011). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, Bandung PT.RemajaRosdakarya

Azwar,Saifuddin.2002.*Sikap Manusia,Teori dan Pengukurannya*.Yogyakarta: PustakaPelajar.

Ahmad Tohardi, (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

Hadari Nawawi (2003). Psikologi Komunikasi. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Hani Handoko (2003). Psikologi Komunikasi. Bandung : Remaja Rosdakarya