
EFEKTIFITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL LURAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LURAH TOMAGoba

Oleh

Alfin Rizaldi

Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nuku Tidore

Jln. Sultan Mansyur Kota Tidore Kepulauan, Maluku Utara. Kode Pos 97813

Email: Alfinrizaldi72@gmail.com

Article History:

Received: 20-03-2023

Revised: 13-04-2023

Accepted: 22-04-2023

Keywords:

Effectiveness,
Interpersonal
Communication,
Employee Performance
Quality

Abstract: *The Effectiveness of Lurah Interpersonal Communication in Improving the Quality of Performance of Tomagoba Village Office Employees, Tidore District, Tidore City Islands. (Under the Guidance of: Mr. Abdul Kadir Ali, S.Sos.M.Si Supervisor I and Mrs. Nursakina Husen, Spd., M.Pd Advisor II). In general, this study aims to find out, The effectiveness of the Village Head's Interpersonal Communication in Improving the Quality of Employee Performance in the Tomagoba Village Office, Tidore District, Tidore Islands City and the Inhibiting and Supporting Factors for Communication Effectiveness interpersonal lurah in improving the quality of employee performance. The type of research used is descriptive qualitative by means of field observations, interviews with informants, and documentation. While the data analysis technique used, data collection, data reduction, data presentation and conclusion. The results showed that the effectiveness of interpersonal communication among employees of the Tomagoba sub-district office was in accordance with the effectiveness of interpersonal communication consisting of openness, empathy, supportive attitude, positive attitude and openness attitude. And the effectiveness of communication can be seen from the performance of employees who influence discipline and work motivation*

PENDAHULUAN

Kehidupan setiap manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat, bergantung pada komunikasi. Manusia adalah makhluk sosial, dan tindakan sosial adalah tindakan pertama dan paling krusial. Demonstrasi pertemuan perdagangan, mengomunikasikan sentimen atau umumnya mengomunikasikan dan menetapkan posisi atau keyakinan. Dengan demikian, dalam kegiatan persahabatan harus ada unsur-unsur normal yang sama-sama diperbaiki dan dirasakan oleh berbagai individu yang merupakan kumpulan individu. Untuk menghubungkan individu area lokal, korespondensi diperlukan.

Keberhasilan organisasi tidak sepenuhnya diselesaikan oleh otoritas yang diciptakan oleh asosiasi yang diberikan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan. Tanpa administrasi yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan otoritatif, bahkan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di dalam dan di luar asosiasi. Hubungan

yang harmonis antara karyawan dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan kinerja pegawai. Beberapa faktor kepribadian seorang yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah komunikasi interpersonal pimpinan.

Korespondensi relasional inisiatif yang tepat telah menunjukkan dampak positif dan kritis. Sesuai Devito yang dikutip dalam Hanani (2017:15) mengatakan bahwa korespondensi relasional adalah pesan yang dikirim oleh komunikator dengan dampak pesan secara langsung.

Kelayakan keseluruhan kecukupan dapat ditentukan sebagai dampak, dampak, kesan. Kelangsungan hidup tidak hanya memberikan dampak atau pesan tetapi juga terkait dengan hasil tujuan, menetapkan prinsip, keterampilan mengesankan, menentukan tujuan, kehadiran proyek, materi, menghubungkan dengan strategi atau cara. Target atau jabatan dan juga dapat mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai.

Korespondensi sebagaimana dikemukakan oleh Shoelhi (2014:2) mengatakan bahwa korespondensi adalah suatu proses penawaran sudut pandang dan sentimen dari komunikator kepada komunikan yang bertekad untuk mengubah sikap komunikan dengan memanfaatkan citraan. Korespondensi akan kuat jika ide muncul dari otak yang cerdas dan kecenderungan muncul dari hati yang bersih. Ini semua harus muncul dalam cara komunikator berperilaku ketika ia menawarkan sudut pandang dan sentimennya sehingga komunikator dapat dengan sengaja melakukan gerakan yang dibutuhkan komunikator. Dalam melaksanakan kewenangan kepala desa Tomagoba, pelopor terus berbicara dengan para pekerja, administrasi kepala desa Tomagoba saat ini sangat besar, kemampuan yang dimiliki dalam memacu pelopor dan menyampaikan merupakan pilar atau pokok perhitungan yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. melacak berita atau data lainnya. Kapasitas perintis untuk melaksanakan juga sangat besar, hal ini harus terlihat dari sifat-sifat yang ditunjukkan oleh perintis dalam mengkoordinir bawahannya dan dalam menyampaikan.

Korespondensi juga harus dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan bergantung pada media telepon, web, melalui SMS, dll, kebutuhan korespondensi antara perwakilan individu dan bahkan dengan perintis dapat berjalan dengan baik. Demikian terus dikembangkan lebih lanjut baik penyajiannya secara kualitas maupun jumlah.

Administrasi yang baik dan korespondensi yang lancar adalah faktor yang memengaruhi kinerja pekerja. Kualitas, disiplin dan imajinasi adalah modal utama yang harus digerakkan oleh pekerja kantor pusat kota Tomagoba dalam menampilkan pameran mereka. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa administrasi tanpa didasarkan pada korespondensi yang baik akan menjadi kurang menarik. Oleh karena itu, setiap perintis harus berusaha untuk dapat menyelesaikan korespondensi yang baik.

Oleh karena itu, asosiasi membutuhkan sosok atau pelopor yang dapat membujuk, mengkoordinasikan individu atau perwakilan ke dalam pertemuan kerja dan menggabungkan mereka ke dalam lingkungan atau lingkungan kerja yang kuat dan menyenangkan untuk mencapai tujuan bersama. Apalagi dengan korespondensi, korespondensi yang lancar dan tulus merupakan variabel signifikan yang mendukung peningkatan pelaksanaan yang baik. Menilik penggambaran di balik layar permasalahan tersebut, maka hal-hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1)

Bagaimana kecukupan korespondensi relasional lurah dalam menggarap hakikat pameran sublokal Tomagoba? perwakilan kantor dan (2) Apa sajakah unsur penghambat dan pendukung bagi kelangsungan korespondensi relasional lurah dalam mengerjakan sifat pelaksanaan tugas pegawai kantor kecamatan Tomagoba?

Sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui kelangsungan korespondensi relasional lurah dalam menangani sifat pelaksanaan pekerja di kantor Lurah Tomagoba, (2) Untuk mengetahui variabel penghambat hubungan relasional lurah korespondensi dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan perwakilan.

LANDASAN TEORI

Efektifitas

Kata layak dihasilkan dari kata result yang berarti dampak atau dampak dan kata success yang mengandung arti dampak atau pengaruh suatu komponen. Jadi kecukupan adalah dampak atau pencapaian setelah menindaklanjuti sesuatu. Sesuai Yohanes. M. Echols dan Hasan Samar-samar dalam rujukan kata bahasa Inggris-Indonesia, secara etimologis, adequacy berasal dari kata impact, yang mengandung arti powerful.

Pengertian Komunikasi

Korespondensi sebagaimana dikemukakan oleh Shoelhi (2014: 2) mengatakan bahwa korespondensi adalah suatu rangkaian penawaran sudut pandang dan sentimen dari komunikator kepada komunikan yang sepenuhnya bermaksud mengubah watak komunikan dengan memanfaatkan citraan. Korespondensi akan berhasil jika ide muncul dari otak yang cerdas dan kecenderungan muncul dari hati yang sempurna. Ini semua harus tampak dalam cara komunikator bersikap ketika ia menawarkan pandangan dan perasaannya dengan tujuan agar komunikan siap untuk dengan sengaja melakukan gerakan yang dibutuhkan komunikator.

Pengertian Komunikasi Interpersonal

Seperti yang ditunjukkan oleh Devito, korespondensi relasional adalah korespondensi yang terjadi antara dua individu yang memiliki hubungan yang konsisten dan jelas (DeVito, 2011, p.252). Berdasarkan hipotesis di atas, Devito mengungkapkan bahwa korespondensi relasional dapat terjadi langsung antara tenaga penjualan dan klien, seorang anak dan seorang ayah, dua orang dalam satu pertemuan, dll. Korespondensi relasional dilakukan dengan berbicara dan juga ada hubungan yang terjalin antara komunikator dan korespondensi.

Tujuan komunikasi interpersonal

Devito dalam Qolbi(2013: 29) Komunikasi interpersonal adalah:

1) Mendapatkan gambaran

Orang-orang membutuhkan kegembiraan, jika tidak, orang akan mengalami kecelakaan dan mungkin akan mati. Kontak manusia adalah salah satu cara paling luar biasa untuk mendapatkan perasaan ini.

2) Memperoleh informasi diri

Sebagian besar melalui kontak dengan orang-orang individu kita menemukan cara untuk mengenal diri kita sendiri. Wawasan diri kita sangat dipengaruhi oleh apa yang kita yakini orang pikirkan tentang kita.

3) Kurangi rasa sakit dan maksimalkan kesenangan

Pembenaran yang paling dikenal luas untuk meletakkan koneksi dan penjelasan

yang dapat mencakup semua yang lain, adalah bahwa kita berusaha untuk terhubung dengan orang lain untuk memperluas kesenangan kita dan membatasi bahasa. Kami benar-benar ingin menyampaikan kepada orang lain takdir kami, kesedihan mendalam atau aktual.

Fungsi Komunikasi Interpersonal

Liliweri menegaskan bahwa komunikasi interpersonal melayani beberapa tujuan, termasuk:

1. Tujuan sosial, khususnya sebagai memenuhi kewajiban sosial seseorang, memenuhi kebutuhan biologisnya, membentuk hubungan timbal balik, meningkatkan dan menjaga harga diri seseorang, dan menyelesaikan konflik.
2. Fungsi membuat keputusan, orang menyampaikan untuk berbagi data. Plus, orang berkomunikasi untuk mempengaruhi orang lain.
3. Untuk mendapatkan beberapa umpan balik. Ini adalah salah satu kecukupan siklus korespondensi.
4. untuk merencanakan ke depan setelah mengevaluasi umpan balik atau tanggapan.
5. untuk menggunakan pengaruh atas pengaturan sosial, Ini berarti bahwa orang dapat mempengaruhi tindakan orang lain.

Kebutuhan Komunikasi Interpersonal dalam organisasi

Hubungan yang sebelumnya bersifat interpersonal dapat menjadi lebih dekat (akrab) ketika dua orang saling berkomunikasi. Menurut Devito (2011), tahapan hubungan interpersonal adalah::

- a. Hubungan interpersonal berlangsung melalui beberapa tahap dari interaksi awal sampai dengan pemutusan hubungan (pembubaran).
- b. Ada berbagai macam keluasan (breadth) dan kedalaman (depth) dalam hubungan interpersonal.

Pola Komunikasi Interpersonal

DeVito menyatakan dalam Permata (2013: 3-4), ada beberapa jenis pola komunikasi, diantaranya:

a. Pola Komunikasi Primer

Menggunakan simbol sebagai media atau saluran, komunikator mendorong pesan ke penerima dalam pola komunikasi utama. Ini dibagi menjadi dua simbol dalam pola ini: simbol verbal dan nonverbal.

b. Pola Komunikasi Sekunder

Opsional desain korespondensi merupakan siklus pengejaran oleh komunikator kepada komunikan dengan melibatkan suatu alat atau sarana sebagai media lanjutan setelah melibatkan gambar-gambar dalam media utama. Audiens sasarannya jauh atau jumlahnya banyak, sehingga komunikator menggunakan media kedua ini.

c. Pola Komunikasi Linear

Dalam konteks ini, kata "linier" mengacu pada perjalanan dalam garis lurus dari satu titik ke titik lain, atau dari titik terminal komunikator ke titik komunikan. Dengan demikian, proses komunikasi biasanya berlangsung secara langsung, tetapi bisa juga terjadi melalui media.

d. Pola Komunikasi Sirkular

Kata "lingkaran" berarti "bulat", "lingkaran", atau "melingkar". Sebagai penentu utama keberhasilan komunikasi, umpan balik, atau transaksi antara komunikan dan komunikator, terjadi dalam proses sirkular.

Jenis-Jenis Komunikasi Interpersonal

a). Komunikasi Diadik (Dyadic Communication)

Komunikasi interpersonal yang dikenal dengan komunikasi dyadic terjadi antara dua orang, komunikator yang mengirimkan pesan dan komunikan yang menerimanya. Percakapan menjadi intens karena cara dua orang berkomunikasi. Komunikator berkonsentrasi hanya pada komunikan..

b) Komunikasi Triadik (Triadic Communication)

Korespondensi triadik adalah korespondensi relasional dengan tiga pelaku, khususnya seorang komunikator dan dua komunikan. Jika, misalnya, A memutuskan untuk menjadi komunikator, ia terlebih dahulu menyampaikannya kepada komunikan B, dan jika ia menerima jawaban atau tanggapan, ia beralih ke komunikan C, yang juga berdialog.

Indikator komunikasi interpersonal

Klaim Devito (dalam Suranto Aw2011): 82) Lima ciri umum keterbukaan, empati, suportif, positif, dan kesetaraan menjadi landasan efektifitas komunikasi antarpribadi..

1. Keterbukaan (Openness)

Sikap dapat menerima umpan balik dari orang lain dan bersedia berbagi informasi dengan orang lain adalah keterbukaan. Ini tidak berarti bahwa orang harus terbuka untuk seluruh riwayat hidup mereka, tetapi akan membuka diri ketika orang lain membutuhkan informasi yang mereka ketahui. Dengan kata lain, bersikap terbuka berarti bersedia berbagi informasi yang biasanya dirahasiakan, asalkan tidak melanggar prinsip kesucilaan. Kejujuran dalam menanggapi segala rangsangan komunikasi merupakan tanda keterbukaan. Jangan mengarang informasi atau menyembunyikannya. Keterbukaan menjadi sikap positif selama komunikasi interpersonal. Hal ini karena dengan penerimaan, komunikasi relasional akan terjadi secara adil, lugas, dua arah, dan dapat diterima oleh semua kelompok yang menyampaikan.

2. Empati (Empathy)

Empati adalah kemampuan seseorang untuk merasa seperti orang lain, memahami apa yang dialami orang lain, merasakan apa yang dialami orang lain, dan memahami masalah dari sudut pandang orang lain, melalui kacamata orang lain.

3. Sikap Mendukung (Supportiveness)

Hubungan yang bercirikan sikap mendukung (supportiveness) merupakan hubungan interpersonal yang efektif. Hal ini menandakan bahwa semua pihak yang terlibat dalam komunikasi telah berjanji untuk mendukung komunikasi terbuka. Oleh karena itu, tanggapan yang relevan bukanlah tanggapan yang defensif atau mengelak, melainkan tanggapan yang spontan dan lugas. Cara ide disajikan lebih deskriptif dan naratif daripada evaluatif. Namun demikian, pola overconfident.

4. Sikap Positif (Positiveness)

ditunjukkan melalui perilaku dan sikap seseorang. Makna sikap adalah bahwa pihak yang melakukan komunikasi antar pribadi harus memiliki emosi dan pikiran yang positif, bukan prasangka dan kecurigaan. Ketika suatu tindakan disajikan dalam bentuk perilaku, itu menunjukkan bahwa itu berkaitan dengan tujuan komunikasi antarpribadi; Artinya, justru membantu mitra komunikasi dalam memahami pesan yang dikomunikasikan dengan

memberikan penjelasan yang memadai yang disesuaikan dengan karakteristiknya.

5. Kesetaraan (Equality)

Ini adalah pengakuan atas fakta bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, sama-sama berharga, dan saling membutuhkan. Yang pasti, biasanya ketika dua orang berkomunikasi secara relasional, tidak pernah sampai pada suatu keadaan yang menunjukkan keseimbangan atau keserupaan total di antara mereka.

Pengertian Kualitas Kinerja Pegawai

Eksekusi dapat diartikan sebagai adanya karya yang representatif baik jumlah maupun kualitasnya. "Kinerja merupakan tawaran atau prestasi seseorang yang berkaitan dengan tugas yang diinginkannya", menurut Marwansyah (2010).

Indikator Kualitas Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan memiliki enam indikator, menurut Robbins (2006):

a. Kualitas.

Sifat pekerjaan diperkirakan dari kesan representatif dari sifat pekerjaan yang dilakukan

dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas.

Ini adalah jumlah yang diproduksi, yang dapat dinyatakan dalam bentuk seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. C. Tepat waktu. Adalah tingkat pekerjaan yang diselesaikan di awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output dan memanfaatkan waktu yang tersisa untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas.

memaksimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi (seperti energi, uang, teknologi, dan bahan baku) untuk meningkatkan kinerja setiap unit.

e. Kemandirian.

adalah tingkat di mana seorang karyawan pada akhirnya akan menerima penugasan kerja.

F. Komitmen kerja.

Adalah tingkat di mana perwakilan memiliki jaminan untuk bekerja dengan organisasi dan kewajiban perwakilan terhadap tempat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kinerja Pegawai

1. Sikap Disiplin

Karyawan dalam organisasi harus mengambil kepemilikan disiplin sebagai sikap penting. Dalam hal para wakil memiliki mentalitas yang terlatih, maka kelancaran berserikat akan terlaksana, dengan alasan para pekerja ini akan dipusatkan dalam menjaga hirarki dan disiplin dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya masing-masing. Akibatnya, perusahaan harus mampu mengembangkan pedoman yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan.

2. Motivasi Kerja

Dorongan individu untuk bekerja menuju suatu tujuan, baik secara sadar maupun tidak sadar, adalah motivasi..

3. Kompensasi atau Insentif

Remunerasi atau dorongan juga merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi penampilan seorang pekerja. Insentif atau kompensasi semacam ini biasanya berbentuk bonus yang dapat membantu karyawan bekerja lebih baik. Selain itu, karyawan dapat

termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka jika kompensasi ini datang dalam bentuk promosi. Kompensasi ini bisa berupa bonus, promosi, dan penghargaan lainnya.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan karyawan juga dapat mendorong kinerja mereka. Alasannya adalah karyawan yang dipimpin dengan baik juga dapat bekerja dengan baik. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan superior organisasi. Karyawan tidak akan mengalami tekanan yang berlebihan dan akan berhasil menyelesaikan tugas jika atasan organisasi mampu melindungi bawahannya.

5. Lingkungan Kerja

Jika lingkungan kerja dalam sebuah organisasi memiliki kondisi nyaman dan bersih, maka bisa membuat suasana hati pegawai dalam sebuah organisasi menjadi lebih tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, jika organisasi menyediakan alat kerja yang lengkap, maka pegawai juga akan menjadi maksimal. Tidak hanya itu, organisasi juga harus menyediakan lingkungan kerja yang aman serta harus memperhatikan kesehatan pegawainya.

6. Pelatihan Terhadap Pegawai

Prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang mereka terima di tempat kerja. Karyawan baru, khususnya, membutuhkan bimbingan tentang pekerjaan dan pelatihan. Namun, ini tidak menghalangi pekerja yang lebih tua untuk membutuhkan pelatihan kerja. Persiapan kerja masih diperlukan sehingga pelaksanaan terus berjalan setelah beberapa waktu.

7. Perkembangan Teknologi

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, selain pelatihan dan bimbingan kerja. Organisasi memiliki potensi untuk bekerja lebih efisien dan efektif dengan teknologi. Hal ini disebabkan karena tujuan teknologi adalah membuat kerja manusia menjadi lebih sederhana, lebih cepat, dan lebih akurat. Akibatnya, kemajuan teknologi adalah salah satu faktor terpenting yang dapat memengaruhi kinerja tenaga kerja organisasi.

8. Delegasi Tugas

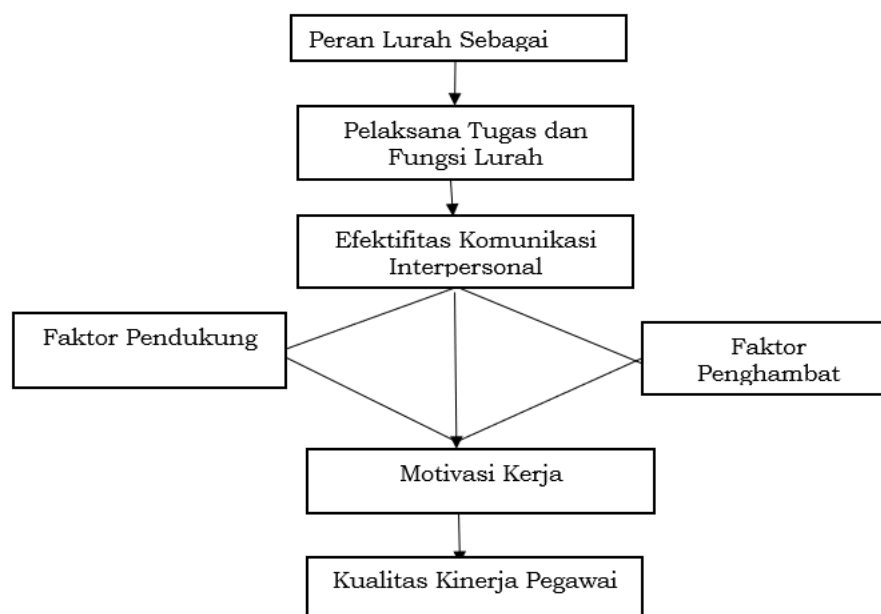
Pengalihan pekerjaan atau tugas yang linier atau sesuai kepada karyawan lain disebut sebagai pendelegasian tugas. Strategi yang efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah yang satu ini. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan tugas-tugas yang spesifik sesuai dengan bidang keahliannya.

9. Komunikasi yang Kuat

Hubungan interpersonal yang kuat dan komunikasi antara anggota tim dan departemen merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Akan lebih mudah bagi karyawan organisasi untuk mencapai tujuan utamanya jika mereka berkomunikasi dan memiliki hubungan positif satu sama lain.

Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual dapat ditunjukkan secara skematis sebagai berikut, berdasarkan teori-teori yang telah disajikan pada bagian sebelumnya.:



METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Berdasarkan kerangka teori yang terkait dengan permasalahan yang diangkat, penelitian kualitatif ini menggunakan metode deskriptif dan berusaha memberikan bukti kebenaran lapangan dan nilai-nilai ilmiah.

Tempat penelitian

Lokasi penelitian ini pada kantor Lurah Tomagoba Kota Tidore Kepulauan.

Sumber data

Sumber informasi esensial adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan sumber informasi yang diperoleh secara tersirat atau melalui berbagai sumber seperti tulisan, buku, laporan, dan lain-lain yang berhubungan positif dengan judul eksplorasi.

Teknik Pengumpulan Data

Hartono (2018:72) Langkah penting dalam menerjemahkan data yang dikumpulkan menjadi informasi yang berguna adalah analisis data. Peneliti menggunakan empat metode analisis data.

a. Pengumpulan Data

Dengan melakukan observasi, wawancara, dan pendokumentasian berdasarkan kategori masalah, peneliti berusaha mendapatkan data yang ada di lokasi penelitian. Ini dikenal sebagai pengumpulan data.

b. Reduksi Data

Data yang telah diringkas dengan cara memilih dan memusatkan pada aspek-aspek yang paling penting dikenal dengan reduksi data. Menurut Miles dalam Hartono (2018):72, reduksi data adalah proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan modifikasi data yang muncul dalam transkripsi tertulis atau catatan lapangan.

c. Penyajian Data

Kumpulan informasi yang telah dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi disebut sebagai "penyajian data", dan memberikan kesempatan untuk menarik

kesimpulan dan mengambil tindakan. Miles, sebagaimana dinyatakan dalam Hartono (2018): 78) Hasil pengurangan tersebut, seperti matriks, grafik, bagan, dan jaringan, digunakan dalam tampilan data untuk mengidentifikasi pola yang bermakna.

d. Penarikan Kesimpulan

Analisis yang dilakukan peneliti menghasilkan kesimpulan yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Dalam mencapai ketetapan harus diselesaikan secara hati-hati dengan tanpa henti melihat eksplorasi langsung di lapangan yang telah mendapatkan perencanaan dan arah yang meyakinkan.

HASIL DAN INTERPRESTASI DATA

A. Efektifitas Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai.

Efektivitas merupakan suatu keadaan di mana terjadi kesesuaian antara tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang telah dicapai. efektivitas komunikasi interpersonal yang di kemukakan oleh Joseph A. DeVito (2007). Yaitu : keterbukaan, Empati, Sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan.

1. Keterbukaan (Openness)

Hasil wawancara menunjukan bahwa telah ada keterbukaan dalam komunikasi baik antara pimpinan dan pegawai maupun antara sesama pegawai, seperti terbuka dalam memberikan informasi tanpa menutup nutupi, menciptakan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, setiap penyampaian informasi selalu dilakukan baik menggunakan media maupun secara langsung.

2. Empati (*Empathy*)

Berdasarkan hasil wawancara kepala kelurahan dalam hal masalah yang disampaikan pegawai selalu direspon, dan ditanggapi masalah yang dihadapi pegawai dan berdiskusi untuk menyelesaikan masalah atau kendala yang dihadapi pegawainya seperti menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan dengan mengadakan rapat atau berdiskusi dengan pegawainya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan tersebut

3. Sikap Mendukung (Supportiveness)

Hasil wawancara menunjukan bahwa telah ada Sikap Mendukung (Supportiveness) di kelurahan Tomagoba. Yang mana terlihat hubungan antara pimpinan dan bawahan, hubungan pegawai dan pegawai sudah berjalan dengan baik dan ketersediaan saran prasaran penunjang kerja yang membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Sikap Positif (Positiveness)

Hasil wawancara menunjukan bahwa telah ada Sikap Positif tentang kedisiplinan pegawai dikantor lurah tomagoba yang mana terlihat dari pegawai datang dan pulang kerja tepat waktu dan menyelesaikan pegawai pekerjaan tepat waktu.

5. Kesetaraan (*Equality*)

Berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa telah ada Kesetaraan (Equality). Yang mana terlihat dari kerja sama yang terjalin dengan pegawai yang mana terlihat dari adanya kerja sama dari masing-masing seksi tanpa membanding bandingkan tugasnya masing-masing dan pembagian tugas yang merata sesuai dengan jobdisknya.

B. Ekeftifitas Kinerja Pegawai

Adapun faktor -faktor yang meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan pelaksanaan tugas

1. Sikap Disiplin

Berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa telah ada Sikap Positif tentang

kedisiplinan pegawai dikantor lurah pegawai yang mana dapat terlihat datang dan pulang kerja tepat waktu dan menyelesaikan pegawai pekerjaan tepat waktu.

2. Motivasi kerja

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa telah ada motivasi atau dukungan dengan meningkatkan kinerja pegawai yang mana dapat terlihat dengan mengikuti pegawai dalam kegiatan bimbingan pelatihan.

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada kantor lurah sudah baik yang mana terlihat pada ruangan yang bersih yang memberikan kenyamanan dalam bekerja dan dilengkapi dengan peralatan komputer dan wifi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan.

C. Penghambat dan penunjang efektifitas komunikasi interpersonal

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa Penghambat dan penunjang efektifitas komunikasi interpersonal yaitu, menjadi hambatan karena pegawai tidak memahami apa yang disampaikan lurah sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan jadi terlambat dan latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja dapat terlihat dimana pegawai masih belum semua memahami cara menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan komputer dan penunjang keberhasilan pekerjaan karena adanya kerjasama antara lurah dan pegawai dan dilengkapi dengan sarana dan prasarana seperti ruangan yang bersih dan nyaman dan di lengkapi peralatan komputer dan jaringan wifi."

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa simpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal lurah sebagai pemimpin dikantor kelurahan tomagoba secara umum dapat dinilai efektif dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Hasil ini dinilai dari indikator komunikasi interpersonal yang meliputi keterbukaan, Empati sikap mendukung, sikap positif dan sikap keterbukaan. Efektifitas komunikasi ini terlihat pengaruhnya terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Meski demikian terdapat kendala kurang komunikasi.
2. Adapun faktor kendala dan penunjang bagi komunikasi interpersonal lurah adalah:
 - A. Faktor Kendala
 - a. Kurang komunikasi
 - b. Latar belakang Pendidikan
 - c. Pengalaman kerja
 - B. Faktor Penunjang
 - a. Adanya lingkungan kerja yang nyaman
 - b. Kerjasama
 - c. Peralatan kerja

Pegawai tidak memahami apa yang disampaikan lurah sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan terlambat dan latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja menjadi hambatan karena dapat terlihat dimana pegawai masih belum semua memahami cara menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan komputer dan penunjang keberhasilan pekerjaan karena adanya kerjasama antara lurah dan pegawai dan dilengkapi dengan sarana

dan prasarana seperti ruangan yang bersih dan nyaman dan dilengkapi peralatan komputer dan jaringan wifi

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan lebih ditingkatkan efektifitas komunikasi interpersonal pada kantor lurah.
2. Efektifitas kinerja harus terus di tingkatkan terutama dalam memberi motivasi pada pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja, seperti : mengikutkan pegawai dalam pelatihan-pelatihan untuk memberi semangat kerja kepada pegawai dan dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Untuk penghambat dan penunjang Adapun beberapa saran yang peneliti ajukan:
 - a. Untuk membantu pegawai yang tidak memahami cara menyelesaikan pekerjaan diharapkan pegawai selalu diikutkan pelatihan-pelatihan untuk membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan,
 - b. Kerjasama tetap dipertahankan agar segala permasalahan dalam pekerjaan dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alo Liliweri. 1991. Memahami Peran Komunikasi Massa Dalam Masyarakat, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- [2] Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- [3] Husein Umar (2013, 42). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- [4] Joseph A. Devito 1997. , dalam Pola Komunikasi LKM Sebagai Media Komunikasi David Bimo Santoso, 2014)
- [5] ----- dalam Efektifitas Komunikasi Interpersonal Devito Dalam Pengguna Facebook. ICA SANJAYA 2012
- [6] Miles, Matthew B. and A. Michael Huberman. 2005. Qualitative Data Analysis (terjemahan). Jakarta : UI Press.
- [7] Moleong, I (2014) Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Daskarya.
- [8] Sugiyono. (2016, 194). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [9] Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Persada : Jakarta
- [10] Wilson Bangun (2012: 233) "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- [11] Syafrisya Fazhari , Tahun 2020 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan dan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Inna Parapat Hotel dan Resort. skripsi
- [12] Windasari Tuhuteru., Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah (2020) skripsi

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN