

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Penyajian Hasil Penelitian

5.1.1 Identitas Responden

Responden penelitian ini adalah para staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 55 orang. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai responden, berikut akan dideskripsikan identitas responden menurut jenis kelamin, kelompok umur, pendidikan terakhir, status kepegawaian dan lama bekerja.

5.1.1.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Untuk mengetahui identitas responden menurut jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	19	34,55
Perempuan	36	65,45
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner penelitian. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 19 (34,55%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 36 (65,45%) responden berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian maka sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat berkaitan dengan jenis pekerjaan pada sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah yang lebih banyak bekerja di dalam ruangan sehingga membutuhkan banyak tenaga kerja perempuan dibandingkan laki-laki.

5.1.1.2 Identitas Responden Menurut Kelompok Umur

Untuk mengetahui identitas responden menurut kelompok umur, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Identitas Responden Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
40 tahun atau lebih	8	14.55
30 – 39 Tahun	21	38.18
20 - 29 Tahun	26	47.27
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner penelitian. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 8 (14,55%) responden berusia 40 tahun atau lebih, 21 (38,18%) responden berusia 30 – 39 tahun dan 26 (47,27%) responden berusia 20– 29 tahun. Dengan demikian maka sebagian besar responden berusia antara 20– 29 tahun atau masuk dalam kelompok usia kerja yang produktif, sehingga diharapkan akan dapat mengerjakan berbagai tanggung jawab dan kewajibannya pada DPRD Kabupaten Lampung Tengah dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

5.1.1.3 Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui identitas responden menurut pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	16	29.09
D1- D3	21	38.18
S1	18	32.73
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner penelitian. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 16 (29,09%) responden berpendidikan SMA/Sederajat, 21 (38,18%) responden berpendidikan D1-D3 dan 18 (32,73%) responden berpendidikan S1. Dengan demikian maka sebagian besar responden berpendidikan D1-D3 atau masuk dalam jenjang pendidikan tinggi atau memenuhi kualifikasi pendidikan untuk mengerjakan berbagai tanggung jawab dan kewajibannya pada DPRD Kabupaten Lampung Tengah.

5.1.1.4 Identitas Responden Menurut Status Kepegawaian

Untuk mengetahui identitas responden menurut status kepegawaian, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Identitas Responden Menurut Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
PNS	21	38.18
Honorar	34	61.82
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner penelitian. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 21 (38,18%) responden adalah para staf yang berstatus PNS dan 34 (61,82%) responden adalah para staf yang berstatus Pegawai Honorer. Dengan demikian maka sebagian besar responden adalah para staf yang berstatus Pegawai Honorer. Hal ini dapat dipahami dengan mengingat bahwa secara keseluruhan para staf di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebagian besar berstatus Pegawai Honorer.

5.1.1.5 Identitas Responden Menurut Lama Bekerja

Untuk mengetahui identitas responden menurut lama bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Identitas Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
7 - 8 tahun	4	7.27
5 - 6 tahun	18	32.73
3 - 4 tahun	22	40.00
1 - 2 tahun	11	20.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner penelitian. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 4 (7,27%) responden telah bekerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah selama 7-8 tahun, 18 (32,73%) responden telah bekerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah selama 5-6 tahun, 22 (40,00%) responden telah bekerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah selama 3-4 tahun dan 11 (20,00%) responden telah bekerja pada

Sekretariat Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Kabupaten Lampung Tengah selama 1-2 tahun. Hal ini bermakna bahwa sebagian besar responden telah bekerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah selama 3-4 tahun.

5.1.2 Gaya Komunikasi Equalitarian Sekretaris Dewan

Gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan adalah seperangkat perilaku komunikasi yang digunakan oleh Sekretaris Dewan dalam menyampaikan pesan-pesan mengenai organisasi secara terbuka dan bersifat dua arah kepada para staf agar pesan tersebut dapat dimengerti dan dilaksanakan para staf untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan dalam penelitian ini meliputi adanya landasan kesamaan dengan para staf, kemampuan menyebarkan pesan yang bersifat dua arah, kemampuan melakukan tindak komunikasi secara terbuka, memberikan kesempatan pada staf untuk mengungkapkan gagasan atau pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal, memberikan kesempatan pada para staf untuk mencapai kesepakatan dan pengertian bersama, memiliki sikap kepedulian tinggi terhadap para staf, kemampuan membina hubungan yang baik dengan para staf dalam konteks pribadi, kemampuan membina hubungan yang baik dengan para staf dalam konteks hubungan kerja, kemampuan memelihara empati dan kerja sama dengan para staf, menggunakan komunikasi dua arah/tidak mendominasi situasi dalam berbagai pertemuan untuk mengambil keputusan organisasi.

5.1.2.1 Landasan Kesamaan dalam Berkomunikasi

Untuk mengetahui bahwa Sekretaris Dewan berkomunikasi dengan landasan kesamaan dengan para staf, yaitu kesamaan visi untuk mencapai tujuan organisasi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Sekretaris Dewan Berkomunikasi dengan Landasan Kesamaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat berlandaskan kesamaan	20	36.36
Berlandaskan kesamaan	23	41.82
Cukup berlandaskan kesamaan	12	21.82
Tidak Berlandaskan kesamaan	0	0.00
Sangat Tidak berlandaskan kesamaan	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 1. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 20 (36,36%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan berkomunikasi dengan para staf sangat berlandaskan kesamaan visi untuk mencapai tujuan organisasi, 23 (41,82%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan berkomunikasi dengan para staf berlandaskan kesamaan visi untuk mencapai tujuan organisasi dan 12 (21,82%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan berkomunikasi dengan para staf cukup berlandaskan kesamaan visi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini bermakna bahwa Sekretaris Dewan berkomunikasi dengan para staf berlandaskan kesamaan visi untuk mencapai tujuan organisasi.

5.1.2.2 Menyebarkan Pesan Komunikasi Secara Dua Arah

Untuk mengetahui bahwa Sekretaris Dewan mampu menyebarkan pesan yang bersifat dua arah, dalam arti mau berkomunikasi secara timbal balik dengan para staf, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Kemampuan Sekretaris Dewan Menyebarkan Pesan Secara Dua Arah

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Mampu	9	16.36
Mampu	30	54.55
Cukup Mampu	16	29.09
Tidak Mampu	0	0.00
Sangat Tidak Mampu	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 2. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 9 (16,36%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan sangat mampu menyebarkan pesan yang bersifat dua arah atau berkomunikasi secara timbal balik dengan para staf, 30 (54,55%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan mampu menyebarkan pesan yang bersifat dua arah atau berkomunikasi secara timbal balik dengan para staf dan 16 (29,09%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan cukup mampu menyebarkan pesan yang bersifat dua arah atau berkomunikasi secara timbal balik dengan para staf. Hal ini bermakna bahwa Sekretaris Dewan mampu menyebarkan pesan yang bersifat dua arah atau berkomunikasi secara timbal balik dengan para staf.

5.1.2.3 Melakukan Tindak Komunikasi Terbuka

Untuk mengetahui bahwa Sekretaris Dewan melakukan komunikasi terbuka, dalam arti memberikan kesempatan kepada para staf untuk menyampaikan gagasan, saran dan pendapat, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Sekretaris Dewan Melakukan Tindak Komunikasi Secara Terbuka

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Terbuka	27	49.09
Terbuka	18	32.73
Cukup Terbuka	10	18.18
Tidak Terbuka	0	0.00
Sangat Tidak Terbuka	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 3. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 27 (49,09%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan melakukan tindak komunikasi secara sangat terbuka atau memberikan kesempatan kepada para staf untuk menyampaikan gagasan, saran dan pendapat, 18 (32,73%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan melakukan tindak komunikasi secara terbuka atau memberikan kesempatan kepada para staf untuk menyampaikan gagasan, saran dan pendapat; 10 (18,18%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan melakukan tindak komunikasi secara cukup terbuka atau memberikan kesempatan kepada para staf untuk menyampaikan gagasan, saran dan pendapat, hal ini bermakna bahwa Sekretaris Dewan melakukan tindak komunikasi secara sangat terbuka atau memberikan kesempatan kepada para staf untuk menyampaikan gagasan, saran dan pendapat.

5.1.2.4 Memberikan Kesempatan Untuk Mengungkapkan Gagasan

Untuk mengetahui bahwa Sekretaris Dewan memberikan kesempatan pada staf untuk mengungkapkan gagasan atau pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Sekretaris Dewan Memberikan Kesempatan Pada Staf Untuk Mengungkapkan Gagasan Atau Pendapat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat memberi kesempatan	16	29.09
Memberi kesempatan	24	43.64
Cukup memberi kesempatan	15	27.27
Tidak memberi kesempatan	0	0.00
Sangat Tidak memberi kesempatan	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 4. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 16 (29,09%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan sangat memberikan kesempatan pada staf untuk mengungkapkan gagasan atau pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal; 24 (43,64%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan memberikan kesempatan pada staf untuk mengungkapkan gagasan atau pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal; 15 (27,27%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan cukup memberikan kesempatan pada staf untuk mengungkapkan gagasan atau pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal. Hal ini bermakna bahwa Sekretaris Dewan memberikan kesempatan pada staf untuk mengungkapkan gagasan atau pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal.

5.1.2.5 Memberikan Kesempatan Untuk Mencapai Kesepakatan

Untuk mengetahui bahwa Sekretaris Dewan memberikan kesempatan pada para staf untuk mencapai kesepakatan bersama, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Sekretaris Dewan Memberikan Kesempatan Pada Para Staf Untuk Mencapai Kesepakatan dan Pengertian Bersama

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat memberi kesempatan	22	40.00
Memberi kesempatan	22	40.00
Cukup memberi kesempatan	11	20.00
Tidak memberi kesempatan	0	0.00
Sangat Tidak memberi kesempatan	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 5. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 22 (40,00%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan sangat memberikan kesempatan pada para staf untuk mencapai kesepakatan dan pengertian bersama; 22 (40,00%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan memberikan kesempatan pada para staf untuk mencapai kesepakatan dan pengertian bersama; 11 (20,00%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan cukup memberikan kesempatan pada para staf untuk mencapai kesepakatan dan pengertian bersama. Hal ini bermakna Sekretaris Dewan memberikan kesempatan pada para staf untuk mencapai kesepakatan dan pengertian bersama.

5.1.2.6 Memiliki Sikap Peduli Yang Tinggi

Untuk mengetahui bahwa Sekretaris Dewan memiliki sikap kepedulian tinggi terhadap para staf, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Sekretaris Dewan Memiliki Sikap Kepedulian Tinggi Pada Para Staf

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Peduli	27	49.09
Peduli	18	32.73
Cukup Peduli	10	18.18
Tidak Peduli	0	0.00
Sangat Tidak Peduli	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 6. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 27 (49,09%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan sangat memiliki sikap kepedulian tinggi terhadap para staf; 18 (32,73%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan memiliki sikap kepedulian tinggi terhadap para staf dan 10 (18,18%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan cukup memiliki sikap kepedulian tinggi terhadap para staf. Hal ini bermakna bahwa Sekretaris Dewan memiliki sikap kepedulian tinggi terhadap para staf.

5.1.2.7 Membina Hubungan Yang Baik dalam Konteks Pribadi

Untuk mengetahui bahwa Sekretaris Dewan mampu membina hubungan yang baik dengan para staf dalam konteks pribadi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Sekretaris Dewan Mampu Membina Hubungan Yang Baik Dengan Para Staf Dalam Konteks Pribadi

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Mampu	19	34.55
Mampu	26	47.27
Cukup Mampu	10	18.18
Tidak Mampu	0	0.00
Sangat Tidak Mampu	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 7. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 19 (34,55%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan sangat mampu membina hubungan yang baik dengan para staf dalam konteks pribadi; 26 (47,27%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan mampu membina hubungan yang baik dengan para staf dalam konteks pribadi dan 10 (18,18%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan cukup mampu membina hubungan yang baik dengan para staf dalam konteks pribadi. Hal ini bermakna bahwa Sekretaris Dewan mampu membina hubungan yang baik dengan para staf dalam konteks pribadi.

5.1.2.8 Membina Hubungan Yang Baik dalam Konteks Hubungan Kerja

Untuk mengetahui bahwa Sekretaris Dewan mampu membina hubungan yang baik dengan para staf dalam konteks hubungan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Sekretaris Dewan Mampu Membina Hubungan Yang Baik Dengan Para Staf Dalam Konteks Hubungan Kerja

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Mampu	13	23.64
Mampu	28	50.91
Cukup Mampu	14	25.45
Tidak Mampu	0	0.00
Sangat Tidak Mampu	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 8. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 13 (23,64%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan sangat mampu membina hubungan yang baik dengan para staf dalam konteks hubungan kerja; 28 (50,91%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan mampu membina hubungan yang baik dengan para staf dalam konteks hubungan kerja dan 14 (25,45%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan cukup mampu membina hubungan yang baik dengan para staf dalam konteks hubungan kerja. Hal ini bermakna bahwa Sekretaris Dewan mampu membina hubungan yang baik dengan para staf dalam konteks hubungan kerja.

5.1.2.9 Memelihara Empati dan Kerja Sama

Untuk mengetahui bahwa Sekretaris Dewan mampu memelihara empati dan kerja sama dengan para staf pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Lampung Tengah, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Sekretaris Dewan Mampu Memelihara Empati dan Kerja Sama dengan Para Staf

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Mampu	21	38.18
Mampu	23	41.82
Cukup Mampu	11	20.00
Tidak Mampu	0	0.00
Sangat Tidak Mampu	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 9. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 21 (38,18%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan sangat mampu memelihara empati dan kerja sama; 23 (41,82%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan mampu memelihara empati dan kerja sama dan 11 (20,00%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan cukup mampu memelihara empati dan kerja sama. Hal ini bermakna bahwa Sekretaris Dewan mampu memelihara empati dan kerja sama.

5.1.2.10 Tidak Mendominasi Situasi

Untuk mengetahui bahwa Sekretaris Dewan mampu menggunakan komunikasi dua arah/ tidak mendominasi situasi dalam berbagai pertemuan untuk mengambil keputusan organisasi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Sekretaris Dewan Tidak Mendominasi Situasi Dalam Berbagai Pertemuan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Mampu	15	27.27
Mampu	23	41.82
Cukup Mampu	17	30.91
Tidak Mampu	0	0.00
Sangat Tidak Mampu	0	0.00
Jumlah	55	100.00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 10. Data Primer Tahun 2009

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 15 (27,27%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan sangat mampu menggunakan komunikasi dua arah/tidak mendominasi situasi dalam berbagai pertemuan untuk mengambil keputusan organisasi; 23 (41,82%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan mampu menggunakan komunikasi dua arah/tidak mendominasi situasi dalam berbagai pertemuan untuk mengambil keputusan organisasi dan 17 (30,91%) responden menyatakan bahwa Sekretaris Dewan cukup mampu menggunakan komunikasi dua arah/tidak mendominasi situasi dalam berbagai pertemuan untuk mengambil keputusan organisasi. Hal ini bermakna bahwa Sekretaris Dewan mampu menggunakan komunikasi dua arah/tidak mendominasi situasi dalam berbagai pertemuan untuk mengambil keputusan organisasi.

5.1.3 Motivasi Kerja Pegawai Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah suatu keadaan di mana para staf memiliki motivasi untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab mereka pada organisasi. Motivasi kerja para staf dalam hal ini meliputi berbagai unsur yang menggerakkan para staf untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sehingga memiliki kinerja yang baik, meliputi adanya prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

5.1.3.1 Prestasi Kerja (*Achievement*)

Untuk mengetahui bahwa para staf melakukan pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah karena termotivasi untuk memperoleh prestasi kerja dalam bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Motivasi Para Staf Untuk Memperoleh Prestasi Kerja

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Termotivasi	26	47.27
Termotivasi	23	41.82
Cukup Termotivasi	6	10.91
Tidak Termotivasi	0	0.00
Sangat Tidak Termotivasi	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 11. Data Primer Tahun 2009

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 26 (47,27%) responden menyatakan sangat motivasi bekerja pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah untuk memperoleh prestasi kerja; 23 (41,82%) responden menyatakan termotivasi bekerja pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah untuk memperoleh prestasi kerja dan 6 (10,91%) responden menyatakan cukup termotivasi bekerja pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah untuk memperoleh prestasi kerja. Hal ini bermakna bahwa para staf sangat termotivasi bekerja pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah untuk memperoleh prestasi kerja.

5.1.3.2 Penghargaan (*Recognition*)

Untuk mengetahui bahwa para staf melakukan pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah karena termotivasi untuk memperoleh penghargaan dalam bentuk materi atas pekerjaan yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Motivasi Staf Untuk Memperoleh Penghargaan Berbentuk Materi

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Termotivasi	11	20.00
Termotivasi	29	52.73
Cukup Termotivasi	15	27.27
Tidak Termotivasi	0	0.00
Sangat Tidak Termotivasi	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner Nomor 12. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 11 (20,00%) responden menyatakan sangat termotivasi bekerja pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk materi; 29 (52,73%) responden menyatakan motivasi bekerja pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk materi dan 15 (27,27%) responden menyatakan cukup termotivasi bekerja pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk materi. Hal ini bermakna bahwa para staf termotivasi bekerja pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk materi.

Untuk mengetahui bahwa para staf melakukan pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah karena termotivasi untuk memperoleh penghargaan dalam bentuk non materi, seperti pujian atau sanjungan atas pekerjaan yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Motivasi Para Staf Untuk Memperoleh Penghargaan dalam Bentuk Non Materi

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Termotivasi	21	38.18
Termotivasi	27	49.09
Cukup Termotivasi	7	12.73
Tidak Termotivasi	0	0.00
Sangat Tidak Termotivasi	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 13. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 21 (38,18%) responden menyatakan sangat termotivasi bekerja pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk non materi, seperti pujian atau sanjungan; 27 (49,09%) responden menyatakan termotivasi bekerja pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk non materi, seperti pujian atau sanjungan dan 7 (12,73%) responden menyatakan cukup termotivasi bekerja pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk non materi, seperti pujian atau sanjungan. Hal ini bermakna para staf termotivasi bekerja pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk non materi, seperti pujian atau sanjungan.

5.1.3.3 Tantangan (*Challenge*)

Untuk mengetahui bahwa Bidang pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab para staf di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah merupakan pekerjaan yang menantang, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Motivasi Para Staf Untuk Menghadapi Tantangan Pekerjaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Termotivasi	19	34.55
Termotivasi	26	47.27
Cukup Termotivasi	10	18.18
Tidak Termotivasi	0	0.00
Sangat Tidak Termotivasi	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 14. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 19 (34,55%) responden menyatakan sangat termotivasi bahwa pekerjaan atau tanggung jawabnya merupakan sebuah tantangan; 26 (47,27%) responden menyatakan termotivasi bahwa pekerjaan atau tanggung jawabnya merupakan sebuah tantangan dan 10 (18,18%) responden menyatakan cukup termotivasi bahwa pekerjaan atau tanggung jawabnya merupakan sebuah tantangan. Hal ini bermakna bahwa para staf termotivasi bahwa pekerjaan atau tanggung jawabnya merupakan sebuah tantangan.

Untuk mengetahui bahwa para staf merasa tertantang untuk dapat mengerjakan tugas pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah dengan sebaik-baiknya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Motivasi Para Staf Untuk Menyelesaikan Tantangan Pekerjaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Termotivasi	11	20.00
Termotivasi	32	58.18
Cukup Termotivasi	12	21.82
Tidak Termotivasi	0	0.00
Sangat Tidak Termotivasi	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 15. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 11 (%) responden menyatakan sangat termotivasi untuk dapat mengerjakan tugas pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah dengan sebaik-baiknya; sebanyak 32 (58,18%) responden menyatakan termotivasi untuk dapat mengerjakan tugas pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah dengan sebaik-baiknya dan 12 (21,82%) responden cukup termotivasi untuk dapat mengerjakan tugas pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah dengan sebaik-baiknya.. Hal ini bermakna bahwa para staf merasa termotivasi untuk dapat mengerjakan tugas pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah dengan sebaik-baiknya.

5.1.3.4 Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Untuk mengetahui bahwa para staf memiliki tanggung jawab atas tugas/ pekerjaan yang dibebankan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah baik secara moral maupun secara profesional, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21. Motivasi Staf Untuk Melaksanakan Tanggung Jawab Pekerjaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Termotivasi	18	32.73
Termotivasi	24	43.64
Cukup Termotivasi	13	23.64
Tidak Termotivasi	0	0.00
Sangat Tidak Termotivasi	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 16. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 18 (32,73%) responden menyatakan sangat termotivasi untuk bertanggung jawab atas tugas/pekerjaan yang dibebankan secara moral dan profesional; 24 (43,64%) responden menyatakan termotivasi untuk bertanggung jawab atas tugas/pekerjaan yang dibebankan secara moral dan profesional dan 13 (23,64%) responden cukup termotivasi untuk bertanggung jawab atas tugas/pekerjaan yang dibebankan secara moral dan profesional. Hal ini bermakna bahwa para staf termotivasi untuk bertanggung jawab atas tugas/pekerjaan yang dibebankan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah baik secara moral maupun secara profesional.

5.1.3.5 Pengembangan (*Development*)

Untuk mengetahui bahwa dengan melaksanakan berbagai pekerjaan yang dibebankan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah, para staf termotivasi untuk mendapatkan pengembangan diri atas pekerjaan tersebut, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22. Motivasi Para Staf Untuk Pengembangan Diri Atas Pekerjaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Termotivasi	17	30.91
Termotivasi	30	54.55
Cukup Termotivasi	8	14.55
Tidak Termotivasi	0	0.00
Sangat Tidak Termotivasi	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 17. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 17 (30,91%) responden menyatakan sangat termotivasi untuk mengembangkan diri dengan melaksanakan berbagai pekerjaan; 30 (54,55%) responden menyatakan termotivasi untuk mengembangkan diri dengan melaksanakan berbagai pekerjaan dan 8 (14,55%) responden menyatakan cukup untuk mengembangkan diri dengan melaksanakan berbagai pekerjaan. Hal ini bermakna bahwa para staf termotivasi untuk mengembangkan diri dengan melaksanakan berbagai pekerjaan

Untuk mengetahui bahwa dengan melaksanakan berbagai pekerjaan yang dibebankan di Sekretariat DPRD Lampung Tengah, para staf termotivasi untuk mendapatkan pengalaman kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23. Motivasi Para Staf Untuk Memperoleh Pengalaman Kerja

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Termotivasi	11	20.00
Termotivasi	32	58.18
Cukup Termotivasi	12	21.82
Tidak Termotivasi	0	0.00
Sangat Tidak Termotivasi	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 18. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 11 (20,00%) responden menyatakan sangat termotivasi untuk mendapatkan pengalaman kerja; 32 (58,18%) responden menyatakan termotivasi bekerjanya untuk mendapatkan pengalaman kerja dan 12 (21,82%) responden menyatakan cukup termotivasi untuk mendapatkan pengalaman kerja. Hal ini bermakna bahwa para staf Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah termotivasi untuk mendapatkan pengalaman kerja.

5.1.3.6 Keterlibatan (*Involvement*)

Untuk mengetahui bahwa para staf memiliki motivasi untuk terlibat dalam memberikan masukan, saran dan gagasan pada Sekretaris Dewan terkait dengan bidang pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24. Motivasi Staf Untuk Terlibat dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Termotivasi	14	25.45
Termotivasi	33	60.00
Cukup Termotivasi	8	14.55
Tidak Termotivasi	0	0.00
Sangat Tidak Termotivasi	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 19. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 14 (25,45%) responden menyatakan sangat termotivasi untuk terlibat dalam memberikan masukan, saran dan gagasan pada Sekretaris Dewan terkait dengan bidang pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi; 33 (60,00%) responden termotivasi untuk terlibat dalam memberikan masukan, saran dan

gagasan pada Sekretaris Dewan terkait dengan bidang pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan 8 (14,55%) responden menyatakan cukup termotivasi untuk terlibat dalam memberikan masukan, saran dan gagasan pada Sekretaris Dewan terkait dengan bidang pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.. Hal ini bermakna bahwa staf termotivasi untuk terlibat dalam memberikan masukan, saran dan gagasan pada Sekretaris Dewan terkait dengan bidang pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

5.1.3.7 Kesempatan (*Opportunity*)

Untuk mengetahui bahwa para staf memiliki kesempatan untuk meningkatkan kerja dan karir di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 25. Motivasi Para Staf Untuk Meningkatkan Kerja dan Karir

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Termotivasi	19	34.55
Termotivasi	32	58.18
Cukup Termotivasi	4	7.27
Tidak Termotivasi	0	0.00
Sangat Tidak Termotivasi	0	0.00
Jumlah	55	100,00

Sumber: Diolah dari kuesioner nomor 20. Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 55 responden: sebanyak 19 (34,55%) responden menyatakan sangat termotivasi untuk meningkatkan kerja dan karir di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah; 32 (58,18%) responden termotivasi untuk meningkatkan kerja dan karir di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah dan 4 (7,27%) responden menyatakan cukup termotivasi untuk meningkatkan kerja dan karir di Sekretariat

DPRD Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini bermakna bahwa para staf termotivasi untuk meningkatkan kerja dan karir di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah.

5.1.4 Pengaruh Gaya Komunikasi Equalitarian Sekretaris Dewan terhadap Motivasi Kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi equalitarian yang digunakan Sekretaris Dewan terhadap motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dilakukan pembahasan dengan menggunakan Analisis Statistik Regresi Linier Sederhana, yang perhitungannya dilakukan dengan Program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) atau Program Statistik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial.

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Regresi Linier Sederhana sebagaimana dapat dilihat pada Lampiran 3, maka dapat disajikan data:

Tabel 26. Hasil Perhitungan Pengaruh Gaya Komunikasi Equalitarian Sekretaris Dewan terhadap motivasi kerja

Perhitungan Regresi Linier	Hasil
Constanta Intercept (a)	17,850
Koefisien Regresi (b)	0.569
Persamaan regresi ($Y=a+bX$)	$Y=17,850+0.569X$
r (Correlation)	0.792 atau 79,2%
r^2 (r Square)	0.627 atau 62,7%
DF (n-2)=(55-2)	53
T _{hitung}	7.172
T _{tabel} Pada taraf Signifikan 5%	2.000

Sumber : Data Primer Diolah Dari Hasil Penelitian, 2009

Berdasarkan data pada tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa Persamaan Regresi Linier yang diperoleh adalah $Y=17,850+0.569X$. Persamaan Regresi tersebut bernilai positif, artinya motivasi kerja para staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah (Y) akan mengalami kenaikan atau peningkatan apabila Sekretaris Dewan secara konsisten menggunakan gaya komunikasi equalitarian dalam menyampaikan berbagai pesan-pesan dalam kegiatan komunikasi dengan para staf. Semakin tinggi dan intensif Sekretaris Dewan menggunakan gaya komunikasi equalitarian maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya motivasi kerja para staf.

Besarnya nilai hubungan antara gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan dengan motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ditunjukkan oleh nilai r (*correlation*) yaitu 0.792 atau 79,2%. Hubungan tersebut bernilai positif, artinya gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan berhubungan secara signifikan dengan motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan nilai sebesar 79,2%.

Sementara itu besarnya nilai pengaruh gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan terhadap motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ditunjukkan oleh nilai r^2 (*r Square*) yaitu 0.627 atau 62,7%. Pengaruh tersebut bernilai positif, artinya gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan nilai sebesar 62,7%. Dengan ukuran bahwa pengaruh sempurna bernilai

100%, terdapat sisa 37,3%. Artinya sebesar 37,3% motivasi kerja para staf tidak dipengaruhi oleh gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan, tetapi dapat dipengaruhi berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{Tabel} pada taraf signifikan 5%. Ketentuan yang digunakan adalah jika $T_{hitung} > T_{Tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Sebaliknya jika $T_{hitung} < T_{Tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Berdasarkan perhitungan program SPSS diketahui bahwa T_{hitung} adalah 7.172 dan T_{Tabel} pada taraf signifikan 5% dan $DF = 53$ adalah 2.000 (Lihat T_{Tabel} pada Lampiran 4). Dengan demikian maka perbandingan T_{hitung} dengan T_{Tabel} pada taraf signifikan 5%, adalah **$7.172 > 2,000$** .

Hasil perbandingan di atas menunjukkan bahwa T_{hitung} lebih besar dari T_{Tabel} , sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

5.1.5 Penegasan Hasil Penelitian Secara Kuantitatif

Hasil pengolahan data kuantitatif mengenai pengaruh gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan terhadap motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, maka diperoleh hasil pengaruh sebesar 62,7%.

Dengan demikian maka penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan terhadap motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ini menghasilkan data kuantitatif sebagai berikut:

1. Besarnya nilai motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang dipengaruhi oleh gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan adalah 62,7%.
2. Besarnya nilai motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang tidak dipengaruhi oleh gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan adalah 37,3%.
3. Hipotesis penelitian diterima karena pengujian hipotesis menunjukkan nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{Tabel} pada taraf signifikan 5%, dengan perbandingan adalah $7.172 > 2,000$.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data kuantitatif maka dapat dinyatakan secara tegas bahwa gaya komunikasi equalitarian Sekretaris Dewan berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1 Komentar Terhadap Temuan Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan hasil penelitian maka diketahui bahwa gaya komunikasi equalitarian yang digunakan oleh Sekretaris Dewan memiliki pengaruh signifikan dalam menumbuhkan motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini bermakna bahwa Sekretaris Dewan telah dapat mengembangkan suatu gaya komunikasi yang efektif dalam menjalankan roda organisasi bersama dengan para staf. Dengan digunakannya gaya komunikasi equalitarian maka Sekretaris Dewan telah menciptakan sistem komunikasi organisasi yang yang efektif dan demokratis, sehingga para staf sebagai komunikasikan mempunyai kesempatan untuk mengeluarkan pesan komunikasi seperti; pendapat, masukan, interupsi maupun saran kepada Sekretaris Dewan. Gaya komunikasi equalitarian adalah gaya komunikasi diterapkan pada DPRD Kabupaten Lampung tengah dengan menganut azas demokrasi, di mana para staf diberikan kesempatan untuk menyampaikan berbagai pendapat, masukan, interupsi maupun saran kepada Sekretaris Dewan partai demi kemajuan organisasi.

Pada pelaksanaannya, Sekretaris Dewan bersedia mendengarkan pendapat orang lain, tidak menganggap dirinya paling benar, selalu ingin bekerja sama dan membahas suatu persoalan dengan sesamanya sehingga timbul saling pengertian, tidak terlalu mendominasi situasi, bersedia mengadakan komunikasi timbal balik dan menganggap bahwa buah pikiran orang banyak lebih dari seseorang.

Dengan gaya komunikasi equalitarian maka Sekretaris Dewan tidak menerapkan gaya komunikasi otoriter, yaitu tidak Bersedia mendengarkan pendapat orang lain, menganggap dirinya paling benar, bersifat autokratif, bersifat instruktif serta mendominasi situasi dan tidak bersedia mengadakan komunikasi timbal balik dengan para staf. Dalam konteks ini Sekretaris DPRD Lampung Tengah melakukan komunikasi organisasi dalam konteks tatap muka (*face to face communication*). Arus komunikasi yang terjadi bersifat dua arah, sehingga antara kedua belah pihak pelaku komunikasi (Sekretaris DPRD Lampung Tengah dan para staf), mempunyai kesempatan yang sama untuk mengirimkan atau menerima pesan. Dengan kata lain, Sekretaris DPRD Lampung Tengah tidak mendominasi proses komunikasi, meskipun menurut status dalam organisasi, Sekretaris DPRD Lampung Tengah memiliki kedudukan dan posisi yang lebih tinggi dari pada para staf, tetapi keduanya mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi komunikator atau komunikan. Dengan demikian komunikasi terjadi antara kedua belah pihak secara bersama-sama dapat berperan sebagai pengirim dan penerima pesan.

Proses komunikasi antara Sekretaris Dewan dengan para staf berlangsung dengan memperhatikan adanya perkembangan pada diri staf sebagai penerima pesan, perubahan inilah yang disebut dengan pengembangannya. Pengembangan berkaitan dengan frekuensi komunikasi yang dilakukan oleh kedua belah pihak. Dengan demikian jelas bahwa dalam komunikasi terdapat frekuensi komunikasi yang terjadinya dalam bentuk interaksi antara Sekretaris Dewan dan staf, di mana Sekretaris Dewan berbicara dengan para staf secara dialogis. Dengan kata lain komunikasi bersifat interaksional, yaitu terjadi pertukaran pikiran dan perasaan

antara Sekretaris Dewan dengan staf atas dasar saling pengertian selama proses komunikasi berlangsung. Ada semacam kerja sama dan saling kebutuhan antara Sekretaris Dewan dengan staf. Sekretaris Dewan berusaha membantu memenuhi kebutuhan staf, dan staf diharapkan memberikan respon positif sehingga Sekretaris Dewan dapat menentukan rencana tindakan yang dianggap perlu bagi staf.

Selain itu Sekretaris Dewan juga mengembangkan prinsip persamaan dengan para staf, maka para staf bersedia menerima pesan yang disampaikan. Perasaan sama antara Sekretaris Dewan dan para staf akan membuat komunikasi berhasil, karena sikap yang berusaha menyamakan diri dengan para staf, yakni memahami kepentingan, kebutuhan, pengalaman dan kesulitan, akan menimbulkan simpati pada Sekretaris Dewan.

Dengan demikian maka dapat dipahami bahwa gaya komunikasi equalitarian yang digunakan oleh Sekretaris Dewan memiliki pengaruh signifikan dalam menumbuhkan motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Apabila Sekretaris Dewan secara konsisten menggunakan gaya komunikasi equalitarian dalam menyampaikan berbagai pesan-pesan dalam kegiatan komunikasi dengan para staf maka di sisi lain motivasi kerja para staf juga akan mengalami peningkatan dalam hal melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

5.2.2 Pembahasan Menurut Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis penelitian ini adalah hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dalam kajian ilmu komunikasi organisasi khususnya dan khazanah ilmu-ilmu sosial pada umumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya komunikasi equalitarian yang digunakan oleh Sekretaris Dewan memiliki pengaruh signifikan dalam menumbuhkan motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah maka dapat dinyatakan bahwa temuan hasil penelitian ini akan dapat memperkaya pengetahuan bahwa gaya komunikasi equalitarian memiliki peranan yang penting dalam komunikasi organisasi.

Sebagaimana telah dinyatakan bahwa gaya komunikasi (*communication style*) adalah seperangkat perilaku antarpribadi yang terspesialisasi dan digunakan dalam suatu situasi tertentu. Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respon atau tanggapan tertentu dalam situasi tertentu pula. Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan bergantung pada maksud pengirim (*sender*) dan harapan dari penerima (*receiver*). Dengan demikian penggunaan gaya komunikasi equalitarian yang diterapkan Sekretaris Dewan telah mendapatkan tanggapan yang positif dari para staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Dalam kehidupan organisasi, penggunaan gaya komunikasi equalitarian oleh Sekretaris Dewan ini sesuai dengan konsep bahwa korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus pada

manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Komunikasi organisasi merupakan pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya berfungsi dalam suatu lingkungan.

Komunikasi organisasi terjadi kapanpun setidak-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam organisasi menafsirkan suatu pertunjukan. Karena fokus kita adalah komunikasi di antara anggota-anggota suatu organisasi, analisis komunikasi organisasi menyangkut penelaahan atas banyak transaksi yang terjadi secara simultan. Sistem menyangkut pertunjukan dan penafsiran pesan di antara lusinan atau bahkan ratusan individu pada saat yang sama yang memiliki jenis-jenis hubungan berlainan yang menghubungkan mereka; yang pikiran keputusan, dan perilakunya diatur oleh kebijakan-kebijakan, regulasi dan "aturan-aturan"; yang mempunyai gaya berlainan dalam berkomunikasi, mengelola, dan memimpin; yang dimotivasi oleh kemungkinan-kemungkinan yang berbeda; yang berada pada tahap perkembangan berlainan dalam berbagai kelompok; yang mempersepsi iklim komunikasi berbeda; yang mempunyai tingkat kepuasan berbeda dan kecukupan informasi yang berbeda pula; yang lebih menyukai dan menggunakan jenis, bentuk, dan metode komunikasi yang berbeda; yang mempunyai tingkat ketelitian pesan yang berlainan; dan yang membutuhkan penggunaan tingkat materi dan energi yang berbeda untuk berkomunikasi efektif. Interaksi di antara semua faktor tersebut disebut sistem komunikasi organisasi.

Penerapan gaya komunikasi equalitarian oleh Sekretaris Dewan tidak terlepas dari pelaksanaan peran manajemen Sekretaris Dewan selaku pemimpin organisasi yang meliputi sebagai perencana (*planner*), yaitu merencanakan segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan manajemen, sebagai pengorganisasi/pengatur (*organizer*), dalam hal ini Pemimpin mengorganisasikan pelaksanaan perencanaan manajemen yang telah ditetapkan sebelumnya, sebagai penggerak (*actuator*), Pemimpin menggerakkan pelaksanaan perencanaan manajemen yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai pengontrol/pengawas (*controler*), dalam hal ini Pemimpin berperan sebagai orang yang mengawasi pelaksanaan manajemen yang telah dilakukan. Pemimpin melakukan pemantauan (supervisi) pada setiap unit pelaksana manajemen dalam kehidupan organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

5.2.3 Pembahasan Menurut Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis penelitian ini adalah diharapkan dapat berguna sebagai referensi dan bahan rujukan untuk penelitian dengan kajian mengenai komunikasi organisasi pada masa-masa yang akan datang. Oleh karena itu bagi para peneliti pada masa-masa yang akan datang hendaknya dapat menjadikan hasil penelitian sebagai referensi, di mana gaya komunikasi equalitarian yang digunakan oleh Sekretaris Dewan memiliki pengaruh signifikan dalam menumbuhkan motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Hal ini sesuai dengan konsep bahwa aspek penting dalam gaya komunikasi equalitarian yang diterapkan oleh Sekretaris Dewan adalah adanya landasan kesamaan dengan para staf. Gaya komunikasi Sekretaris Dewan ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah (*two way traffic of communication*). Dalam gaya komunikasi ini, tindak komunikasi dilakukan secara terbuka. Artinya, tiap anggota organisasi dapat mengungkapkan gagasan atau pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal. Dalam suasana yang demikian, memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan dan pengertian bersama.

Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi yang bermakna kesamaan ini adalah orang-orang yang memiliki sikap kepedulian tinggi serta kemampuan membina hubungan yang baik dengan orang lain dalam konteks pribadi maupun dalam lingkup hubungan kerja. Gaya komunikasi ini akan lebih memudahkan tindak komunikasi dalam organisasi, sebab gaya ini efektif dalam memelihara empati dan kerja sama, khususnya dalam situasi untuk mengambil keputusan terhadap permasalahan yang kompleks. Gaya komunikasi ini pula yang menjamin berlangsungnya tindak berbagi informasi antar para anggota dalam organisasi.

Pelaksanaan gaya komunikasi equalitarian oleh Sekretaris Dewan tidak dapat dilepaskan dari pelaksanaan fungsi kepemimpinan dalam organisasi yaitu:

- a. Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perseorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data/bahan dari anggota kelompok dalam menetapkan keputusan yang mampu memenuhi aspirasi dalam kelompoknya.

- b. Mengembangkan suasana kerja sama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin sehingga timbul kepercayaan pada dirinya sendiri dan kesediaan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- c. Mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat/buah pikiran dengan sikap harga menghargai
- d. Membantu menyelesaikan masalah-masalah baik yang dihadapi perseorangan maupun kelompok dengan memberikan petunjuk-petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang kesediaan memecahkannya dengan kemampuan sendiri.

Gaya komunikasi equalitarian yang digunakan oleh Sekretaris Dewan memiliki pengaruh signifikan dalam menumbuhkan motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah tidak dapat dilepaskan dari karakteristik gaya komunikasi equalitarian yang menempatkan bahwa berbagai aturan yang berlaku dalam suatu organisasi bersifat lebih fleksibel. Pimpinan selaku komunikator dalam suatu organisasi tertentu menerapkan gaya komunikasi yang cukup demokratis, sehingga bawahan sebagai komunikan mempunyai kesempatan untuk mengeluarkan pesan komunikasi seperti; pendapat, masukan, interupsi maupun saran kepada pimpinan.

Hal ini selaras dengan konsep bahwa Komunikasi organisasi adalah "perilaku pengorganisasian" yang; dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi memberi makna atas apa yang sedang terjadi. Komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara,

dan mengubah organisasi. Pandangan objektif atas organisasi menekankan struktur, sementara organisasi berdasarkan pandangan subjektif menekankan proses. Komunikasi lebih dari pada sekadar alat, ia adalah cara berpikir. Konsep makna adalah relevan dan penting untuk memahami dan melaksanakan komunikasi organisasi.

Gaya komunikasi yang digunakan komunikator dan dapat dikatakan sebagai gaya komunikasi equalitarian adalah bersedia mendengarkan pendapat orang lain, tidak menganggap dirinya paling benar, selalu ingin bekerja sama dan membahas suatu persoalan dengan sesamanya sehingga timbul saling pengertian, tidak terlalu mendominasi situasi, bersedia mengadakan komunikasi timbal balik dan menganggap bahwa buah pikiran orang banyak lebih dari seseorang. Dengan dilaksanakannya berbagai prinsip tersebut maka dapat dimengerti apabila gaya komunikasi equalitarian akan dapat meningkatkan motivasi kerja para staf di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.