

**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Bimbingan dan Konseling
sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan*



**FIONA RAHMA ZONA
NIM. 15006038/2015**

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Hubungan Antara Kemampuan Komunikasi Interpersonal dengan
Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar

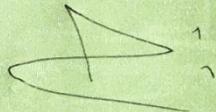
Nama : Fiona Rahma Zona
NIM/BP : 15006038/2015
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 23 Oktober 2019

Disetujui Oleh

Ketua Jurusan/Prodi

Pembimbing,



Prof. Dr. Firman, MS., Kons.
NIP. 19610225 198602 1 001



Drs. Taufik, M.Pd., Kons.
NIP. 19600922 198602 1 001

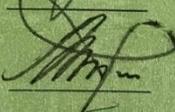
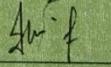
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Antara Kemampuan Komunikasi Interpersonal
dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten
Tanah Datar.
Nama : Fiona Rahma Zona
NIM/BP : 15006038/2015
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 23 Oktober 2019

Tim Penguji,

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Drs. Taufik, M.Pd., Kons.	1. 
2. Anggota : Prof. Dr. Mudjiran, M.S., Kons.	2. 
3. Anggota : Indah Sukmawati, S.Pd., M.Pd., Kons.	3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fiona Rahma Zona
NIM/BP : 15006038/2015
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan Antara Kemampuan Komunikasi Interpersonal dengan
Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 23 Oktober 2019
Saya yang menyatakan,



Fiona Rahma Zona
NIM.15006038

ABSTRAK

Fiona Rahma Zona. 2019: Hubungan Antara Kemampuan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena adanya sejumlah pegawai yang kurang betah berada di kantor pada jam kerja, kurang peduli dan kurang mendukung antar sesama, membedakan jabatan atau status dalam berinteraksi dan berdiskusi di lingkungan kantor, tidak serius mendengarkan teman dalam berbicara dan kurang menghargai pendapat temannya. Gejala ini menunjukkan rendahnya kepuasan kerja pegawai yang diduga karena kurangnya kemampuan komunikasi interpersonal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional dengan metode kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini sebanyak 38 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket berskala untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal dan variabel kepuasan kerja. Data diolah dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20.0.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja tetapi tidak signifikan. Dari penelitian ini terungkap kebanyakan (52,63%) pegawai merasakan komunikasi interpersonal yang tergolong baik, meskipun ada yang tergolong sangat baik dan cukup. Selanjutnya kebanyakan (76,32%) pegawai merasakan kepuasan kerja yang tergolong tinggi, meskipun ada sebagian kecil yang merasakan kepuasan kerja tergolong cukup dan sangat tinggi. Selanjutnya rata-rata skor capaian komunikasi interpersonal adalah 99,82 (73,92%) dan rata-rata skor capaian kepuasan kerja adalah 90,45 (69%). Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan untuk Kepala Dinas menyediakan tenaga profesional seperti konselor untuk dapat membantu meningkatkan komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial.

Kata Kunci: komunikasi interpersonal, kepuasan kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbil'alam*, segala puji bagi Allah SWT Tuhan Semesta Alam, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Kemampuan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar”**.

Penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dalam melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Firman, M.S., Kons selaku ketua jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan.
2. Bapak Dr. Afdal, S.Pd., M.Pd., Kons selaku sekretaris jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Bapak Drs. Taufik, M.Pd., Kons selaku Penasehat Akademik sekaligus sebagai Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan tenaga, pikiran maupun meluangkan waktu, dan membimbing serta memberikan masukan yang membangun bagi penulis guna menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Mudjiran, M.S. Kons., Ibu Indah Sukmawati, S.Pd., M.Pd., Kons. selaku kontibutor/penguji yang memberikan motivasi, masukan dan saran untuk perbaikan dan penyelesaian skripsi.
5. Bapak Kepala dan seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

6. Kepada ayahanda tercinta Bapak Nofizon, Ibunda tercinta Ely Rosita, abang Ari Hasbi, S.Pd, abang Wawan Setiawan, kakak Mulyanis, S.Pd beserta seluruh anggota keluarga yang telah memberi motivasi, doa dan bantuan secara moril maupun material, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman spesial penulis Aldo Andria Putra A.Md yang telah memberi motivasi, doa dan bantuan secara moril kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Para sahabat dan kawan-kawan jurusan Bimbingan dan Konseling angkatan 2015 yang senantiasa memberi arahan dan masukan demi penyelesaian skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan satu pembimbing, Liranda Khaira Nisa, Irhamna Hidayati, Fitriani Syamal, dan Gina Damayanti yang telah memberi arahan dan masukan demi penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberi balasan yang setimpal untuk segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang bimbingan dan konseling. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Padang, Oktober 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kepuasan Kerja	
1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2. Komponen-Komponen Kepuasan Kerja	12
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	14
4. Pentingnya Kepuasan Kerja	18
B. Komunikasi Interpersonal	
1. Pengertian Komunikasi Interpersonal	19
2. Aspek-Aspek dalam Komunikasi Interpersonal.....	20
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal.....	24
C. Hubungan Kemampuan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan kerja	27
D. Bimbingan dan Konseling Karir untuk Karyawan atau Pegawai di Instansi.....	28
E. Penelitian yang Relevan.....	33
F. Kerangka Konseptual	34
G. Hipotesis.....	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	36
B. Definisi Operasional	36
C. Subjek Penelitian	37
D. Intrumen Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data	44

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian	56
C. Implikasi dalam Layanan Bimbingan dan Konseling	63

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

KEPUSTAKAAN	67
--------------------------	-----------

GAMBAR

Halaman

1. Kerangka Konseptual	34
------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Subjek Penelitian.....	37
2. Penskoran	38
3. Kisi-kisi Instrumen Komunikasi Interpersonal	39
4. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	40
5. Uji Normalitas	41
6. Uji Linearitas	42
7. Uji Homogenitas	43
8. Kategori Penskoran Komunikasi Interpersonal.....	45
9. Kategori Penskoran Kepuasan Kerja.....	46
10. Interpretasi Koefisien Korelasi yang Diperoleh.....	47
11. Tabel Deskripsi Rata-rata (Mean), Standar Deviasi (SD), Skor Tertinggi (Max), Skor Terendah (Min), dan Persentase Komunikasi Interpersonal.....	49
12. Tabel Gambaran Komunikasi Interpersonal	50
13. Tabel Deskripsi Rata-rata (Mean), Standar Deviasi (SD), Skor Tertinggi (Max), Skor Terendah (Min), dan Persentase Kepuasan Kerja.....	52
14. Tabel Gambaran Kepuasan Kerja	53
15. Tabel Korelasi Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja ..	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Rekapitulasi <i>Judge</i> Penelitian	70
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	78
3. Instrumen Penelitian.....	80
4. Pengolahan Data Hasil Penelitian	86
5. Pengolahan Data SPSS 20.0.....	95
6. Uji Normalitas	96
7. Uji Linearitas.....	97
8. Uji Homogenitas	98
9. Surat Izin Penelitian	99
10. Surat Keterangan/Rekomendasi	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Kochler (Arni Muhammad, 1989:24) mengatakan bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang tersruktur yang mengkoordinir usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi haruslah mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Unsur penting dalam organisasi adalah manusia dan tenaga kerja. Tenaga kerja diperlukan untuk dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat kreativitas demi keberlangsungan kehidupan organisasi. Tenaga kerja atau orang-orang yang bekerja dalam organisasi ini lebih dikenal dengan sebutan karyawan atau pegawai.

Dalam bekerja biasanya tenaga kerja atau pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah atau yang sedang dijalankannya apabila yang ia kerjakan itu dianggap telah memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya bekerja (Panji Anoraga, 2009:79). Kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya (Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yulk, 1992). Setiap pegawai dalam suatu organisasi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Sama halnya dengan

organisasi juga akan berusaha agar setiap pegawainya bisa mendapat kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Saat seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktifitas dan hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi akan meningkat secara optimal.

Dinas Sosial merupakan suatu organisasi pemerintah daerah dibidang sosial yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Dinas sosial mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang sosial yang menjadi kewenangan dan tugas pembantu yang diberikan kepada kabupaten. Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar memiliki visi yaitu menjadikan masyarakat Kabupaten Tanah Datar bebas dari permasalahan sosial. Selanjutnya misi Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar yaitu: 1) mewujudkan pelayanan yang prima terhadap penyandang masalah kesejahteraan sosial, 2) meningkatkan peran potensi sumber kesejahteraan sosial, 3) meningkatkan kualitas hidup perempuan dan anak.

Dinas sosial memiliki peranan penting dalam pelayananan dibidang sosial masyarakat Kabupaten Tanah Datar. Untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat tentunya pegawai

di Dinas Sosial harus menjalankan dengan baik visi dan misi yang di terapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:309) adalah faktor hubungan antar pegawai, antara lain: a) hubungan antar manager dengan pegawai, b) faktor fisik dan kondisi kerja, c) hubungan sosial diantara pegawai, d) sugesti dari teman kerja, dan e) emosi dn situasi kerja. Selaras dengan itu Arni Muhammad (2000:79) menyatakan ada dua kemungkinan yang menyebabkan ketidakpuasaan kerja seseorang, yang pertama karena seseorang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya mengenai pekerjaan dan yang kedua karena hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik dengan kata lain komunikasi interpersonalnya.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal maupun nonverbal (Mulyana, 2001). Selanjutnya menurut Agus M Harjana (2003:85) komunikasi interpersonal adalah interaksi antar dua muka atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses interaksi antar individu dalam penyampaian panduan pikiran atau pesan, agar individu tersebut dapat mengetahui, mengerti, dan menanggapi pesan tersebut secara verbal maupun nonverbal.

Komunikasi interpersonal berperan penting dalam mencapai kepuasan kerja. Bagaimana seorang pegawai melakukan komunikasi interpersonal dengan sesama pegawai, pegawai dengan atasan, atasan dengan pegawai, itu merupakan suatu hal yang sering ditemukan di suatu organisasi. Apabilah komunikasi interpersonal antar pegawai maupun pegawai dengan atasan terganggu maka besar kemungkinan tidak tercapainya kepuasan kerja secara optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Melani dan Suhaji dalam jurnalnya (2012) yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang). Perhitungan yang dilakukan oleh SPSS bahwa variabel faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikolog menunjukkan nilai yang signifikan positif, artinya bahwa kepuasan kerja karyawan sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang dipengaruhi oleh keempat variabel tersebut.

Selanjutnya hasil penelitian Pradnyana, dkk (2013) tentang Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Padma Sari dalam jurnalnya Vol.2 No. 3 memperoleh hasil tingkat kepuasan kerja karyawan pada UD. Padma Sari termasuk dalam kategori cukup puas untuk karyawan yang bekerja selama kurang dari tiga tahun dan lebih dari tiga tahun, dengan pencapaian skor yakni untuk karyawan yang bekerja lebih dari tiga tahun sebesar 64,35% sedangkan karyawan yang bekerja kurang

dari tiga tahun pencapaian skor sebesar 62,63%. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan UD. Padma Sari sudah cukup baik.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada tanggal 2 Agustus 2019 di Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar, ditemukan bahwa kurangnya motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang kurang betah berada di kantor pada jam kerja, terkadang meninggalkan kantor pada saat jam kerja.

Selanjutnya untuk memperkuat pengamatan penulis, penulis juga melakukan wawancara pada tanggal 2 Agustus 2019 dengan tiga orang pegawai mengenai komunikasi interpersonal yang dapat disimpulkan bahwa, masih ada pegawai yang kurang peduli dan kurang mendukung antar sesama pegawai. Hal ini dapat dilihat dari sikap acuh tak acuh dengan pegawai lainnya terutama dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan, masih ada pegawai yang membedakan jabatan atau status dalam berinteraksi dan berdiskusi di lingkungan kantor, hal ini dapat dilihat ketika seorang pegawai berinteraksi dengan pimpinan organisasi. Selanjutnya adanya pegawai yang tidak serius mendengarkan pegawai lain dalam berbicara dan ada pegawai yang kurang menghargai pendapat temannya.

Berdasarkan fenomena di atas, peranan Bimbingan dan Konseling sangatlah penting untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar. Ruang lingkup dari pelayanan bimbingan dan konseling sendiri terdiri dari pelayanan

bimbingan dan konseling di sekolah dan pelayanan bimbingan dan konseling di luar sekolah. Pelayanan bimbingan dan konseling tidak hanya untuk lingkungan sekolah atau pendidikan formal saja. Warga masyarakat di luar sekolah pun banyak yang mengalami masalah yang perlu diatasi. Pelayanan bimbingan dan konseling di luar sekolah terdiri dari, a) bimbingan dan konseling keluarga, b) bimbingan dan konseling dalam lingkungan yang lebih luas yaitu permasalahan yang dialami oleh warga masyarakat tidak hanya terjadi di lingkungan sekolah dan keluarga saja, melainkan juga di luar keduanya (Prayitno dan Erman Amti, 2008:239).

Warga masyarakat di lingkungan perusahaan, industri, kantor-kantor (baik pemerintah maupun swasta) dan lembaga-lembaga kerja lainnya, organisasi pemuda dan organisasi kemasyarakatan lainnya, bahkan di lembaga kemasyarakatan seperti rumah jompo, rumah yatim piatu atau panti asuhan, rumah sakit dan lain sebagainya, seluruhnya tidak terhindar dari kemungkinan menghadapi masalah (Prayitno dan Erman Amti, 2008:239). Oleh karena itu, disana diperlukan pelayanan bimbingan dan konseling.

Pelayanan Bimbingan karir adalah salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu individu untuk memecahkan masalah karir, memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya antara kemampuan dan lingkungan hidupnya, memperoleh keberhasilan dan perwujudan diri dalam perjalanan hidupnya (Mohamad Surya dalam Mamat Supriyatna,

2009:11). Dalam kesempatan lain Organization for Economic Co-operation and Development the European Commission (dalam Hartono, 2016:27) merumuskan definisi bimbingan karir merupakan layanan dan aktivitas-aktivitas yang dimaksud untuk membantu para individu, pada usia dan sepanjang rentang kehidupan mereka, untuk memilih pendidikan, pelatihan dan pilihan karir serta mengolah karir-karir mereka.

Jadi dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir dimaksudkan untuk membantu individu dalam perencanaan, pengembangan, dan pemecahan masalah-masalah karier, seperti pemahaman terhadap jabatan dan tugas-tugas kerja, kondisi dan kemampuan diri, kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karir, penyesuaian pekerjaan, dan pengentasan masalah-masalah karir yang di dihadapi.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Hubungan Antara Kemampuan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:309) diantaranya:

- a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya,
- e. Mutu pengawasan, merupakan kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
- f. Faktor hubungan antar pegawai, antara lain: a) hubungan antar manager dengan pegawai, b) faktor fisik dan kondisi kerja, c) hubungan sosial diantara pegawai, d) sugesti dari teman kerja, dan e) emosi dn situasi kerja.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus maka peneliti membatasi pembahasannya tentang hubungan antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai Dinas sosial Kabupaten Tanah Datar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat kemampuan komunikasi interpersonal pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar.
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar.
3. Adakah hubungan antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu:

1. Mendeskripsikan kemampuan komunikasi interpersonal pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar.
2. Mendeskripsikan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar.
4. Mengetahui hubungan yang signifikan antarakemampuan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Adapun manfaat teoretis dari penelitian ini yaitu:

- a. Menambah pengalaman ilmu pengetahuan khususnya tentang hubungan antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanah Datar.
- b. Sebagai sumbangan dan referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini yaitu:

- a. Sebagai salah satu persyaratan akademis guna untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi tambahan yang bermanfaat bagi suatu organisasi atau instansi, bagi pendidikan dan kalangan masyarakat.
- c. Menjadi bahan acuan bagi para peneliti, sehingga dapat menjadi pedoman dalam penelitian selanjutnya.