

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KOMITMEN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

***Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S-1)***



**RIKO PUTRA YUSBAR
NIM. 1200188/2012**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

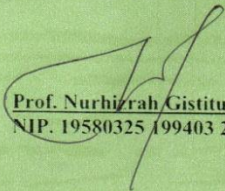
PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KOMITMEN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN PROVINSI SUMATERA BARAT

NAMA : RIKO PUTRA YUSBAR
NIM/BP : 1200188/2012
PRODI : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Mei 2016

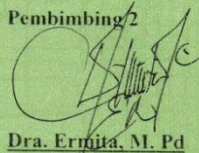
Disetujui oleh:

Pembimbing 1



Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed, Ed. D
NIP. 19580325 199403 2 001

Pembimbing 2



Dra. Ermita, M. Pd
NIP. 19630307 198703 2 002

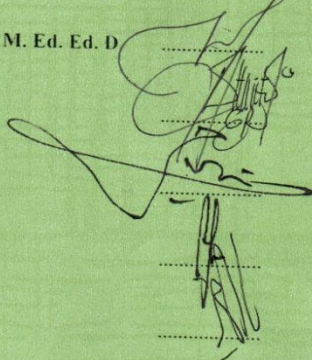
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN
KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROVINSI SUMATERA BARAT

NAMA : RIKO PUTRA YUSBAR
NIM/BP : 1200188 / 2012
PRODI : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Mei 2016

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Nurhizrah Gistituati. M. Ed. Ed. D	
Sekretaris	: Dra. Ermita. M. Pd	
Anggota	: Dr. Jasrial, M. Pd	
Anggota	: Dr. Rifma, M. Pd	
Anggota	: Drs. Irsyad, M. Pd	

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan ilmiah yang lazim.

Padang, Mei 2016
Yang menyatakan,



Riko Putra Yusbar
NIM. 1200188/2012

ABSTRAK

Judul : **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat**
Penulis : **Riko Putra Yusbar**
1200188/2012
Pembimbing : **1. Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed, Ed. D**
2. Dra. Ermita., M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan komitmen kerja pegawai masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja salah satunya adalah komunikasi interpersonal. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang (1) komitmen kerja pegawai, (2) komunikasi interpersonal dan (3) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan komitmen kerja pegawai.

Populasi penelitian berjumlah 230 orang pegawai dan besar sampel ditentukan dengan teknik *stratified Proportional random sampling* dengan menggunakan tabel krejcie sebanyak 38 orang pegawai. Instrumen penelitian adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang telah diuji validitas dan reliabelitasnya. Hasil uji coba instrumen kedua variabel menunjukkan valid dan reliabel. Analisis data menggunakan rumus *Product Moment* dan Regresi sederhana.

Hasil analisis data menunjukkan (1) komunikasi interpersonal berada pada kategori baik yaitu 87,16% (2) komitmen kerja pegawai berada pada kategori tinggi yaitu 87,44%%, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat sebesar 19,8%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis untuk melakukan penelitian dan menuliskan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat”**. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Program Studi Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan yang sangat berharga untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed. Ed. D selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta Pembantu Dekan.
3. Ibu Dra. Anisah, M.Pd dan Bapak Dr. Hanif Al Kadri M. Pd selaku Ketua dan sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan.
4. Staf dosen beserta karyawan jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP
5. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsis Sumatera Barat yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian ditempatnya.
6. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsis Sumatera Barat yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk pengisian angket penelitian ini.
7. Orang tua dan keluargaku yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materil maupun moril dalam menyelesaikan studi S1.
8. Rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak memberi dukungan, saran, dan semangat dalam penulisan skripsi ini serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu disini.

Semoga bimbingan dan petunjuk yang diberikan menjadi amal saleh bagi bapak dan ibu serta mendapat balasan yang setimpal dari sisi Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan, untuk itu kritikan dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan guna kesempurnaan skripsi ini, mudah-mudahan dapat memberikan sumbangan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Padang, Mei 2016

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Konsep Komitmen Kerja	11
1. Pengertian Komitmen Kerja	11
2. Pentingnya Komitmen Kerja	12
3. Ciri-ciri Komitmen Kerja	14
4. Indikator-indikator Komitmen Kerja	15
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja	22
B. Konsep Dasar Komunikasi Interpersonal	24
1. Pengertian Komunikasi	24
2. Pengertian Komunikasi Interpersonal	25
3. Tujuan Komunikasi Interpersonal	26
4. Klasifikasi Komunikasi Interpersonal	29
5. Fungsi Komunikasi	31
6. Pentingnya Komunikasi Interpersonal	31
7. Indikator-indikator Komunikasi Interpersonal	32
C. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Kerja Pegawai	40

D. Kerangka Konseptual	42
E. Hipotesis	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	43
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel Variabel Penelitian	44
D. Jenis dan Sumber Data	47
E. Instrumentasi Penelitian Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Data Komitmen Kerja.....	54
2. Deskripsi Data Komunikasi Interpersonal	56
B. Persyaratan Analisis	59
C. Pengujian Hipotesis	61
D. Pembahasan.....	62
1. Komitmen Kerja.....	63
2. Komunikasi Interpersonal	64
3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Kerja Pegawai	66
4. Keterbatasan Penulis	68
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
Lampiran-lampiran.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Komitmen Kerja	16
2. Indikator Komunikasi Interpersonal.....	34
3. Populasi Penelitian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat	44
4. Populasi Penelitian Berdasarkan Status	45
5. Hasil Perhitungan Sampel	46
6. Penyebaran Sampel Berdasarkan Populasi.....	47
7. Interpretasi Pencapaian Responden	51
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat	54
9. Skor Rata-rata Indikator Komitmen Kerja	56
10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komunikasi Interpersonal di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat	57
11. Skor Rata-rata Indikator Komunikasi Interpersonal	58
12. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	59
13. Rangkuman hasil uji normalitas.....	60
14. Tafsiran Uji Linearitas	61
15. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t	62

DAFTAR GAMBAR

GambarHalaman

1. Kerangka konseptual penelitian tentang Hubungan Komunikasi
Interpersonal Pegawai dengan Komitmen Kerja Pegawai di Dinas
Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat 42
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Kerja
Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat 55
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komunikasi
Interpersonal Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi
Sumatera Barat 57

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Angket Penelitian	75
2. Pengantar Angket Penelitian	76
3. Petunjuk Pengisian Angket	77
4. Angket Penelitian.....	78
5. Tabulasi Uji Coba Angket Penelitian Variabel X.....	81
6. Tabulasi Uji Coba Angket Penelitian Variabel Y	82
7. Analisis Uji Coba Angket Penelitian	83
8. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Komunikasi Interpersonal	86
9. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Komitmen Kerja.....	87
10. Skor Mentah Hasil Penelitian	88
11. Pengolahan Data Hasil Penelitian	89
12. <i>Output</i> Pengolahan Data dengan Menggunakan SPSS 16.0 <i>for</i> <i>Windows</i>	92
13. <i>Output</i> Uji Normalitas dan Uji Homogenitas dengan Menggunakan SPSS 16.0 <i>for Windows</i>	95
14. Uji Linearitas	96
15. Perhitungan Uji Korelasi Product Moment.....	98
16. Perhitungan Uji t	99
17. Analisis Regresi Sederhana	100
18. Besar Pengaruh Variabel X terhadap Y	101
19. Tabel Nilai-nilai r Product Moment	102
20. Tabel Nilai-nilai dalam Distribusi t	103
21. Tabel Nilai-nilai Rho Spearman	104
22. Surat Izin Penelitian	105

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan yang sama. Sebuah organisasi atau lembaga dikatakan maju dan berkualitas apabila memiliki badan struktur organisasi yang baik. Faktor utama yang mendukung organisasi itu akan berjalan dengan baik atau tidak adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia ini jika di dalam lembaga atau instansi disebut dengan pegawai atau karyawan.

Pegawai merupakan salah satu unsur penting yang menjadi tulang punggung pada organisasinya, karena pegawai ikut menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai diperlukan ketekunan, ketelitian, kecekatan, kemampuan melaksanakan tugas dan keahlian lainnya yang secara keseluruhan dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi tentu pegawai dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada organisasi sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup agar pegawai dapat memberikan kinerja yang terbaik dalam pekerjaannya.

Selain kompetensi, komitmen kerja bagi karyawan atau pegawai juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh lembaga atau organisasi tempat ia bekerja. Darmawan (2013:171) mengemukakan komitmen adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Artinya, seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi dalam organisasi akan selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan semua pekerjaan yang menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas serta loyal terhadap organisasinya. Komitmen pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang pegawai dapat menjadi bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga apa yang sudah direncanakannya sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan kenyataan yang penulis temui dan informasi dari teman selama melaksanakan praktek kerja lapangan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat pada tanggal 8 juni 2015 sampai 21 Agustus 2015 terdapat Masalah yaitu komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang melakukan aktifitas diluar pekerjaannya pada jam kerja, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang menggunakan waktunya untuk istirahat, berjualan, dan keluar dari ruangan sekedar untuk berkumpul dan mengobrol dengan rekan kerja.
2. Masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan atau tugasnya, serta melakukan pembicaraan yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, sementara ia memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga pekerjaan yang ia kerjakan tidak mendapatkan hasil yang maksimal.
3. Masih adanya pegawai yang kurang berpartisipasi terhadap kegiatan kantor. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya kemauan pegawai untuk menyumbangkan ide-ide dan tenaganya yang lebih terhadap organisasi yang ia tempati dan sebagian karyawan itu juga kurang melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi yang ia jalani.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja seseorang di dalam organisasi. Penulis menduga, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai yaitu komunikasi interpersonal.

Muhammad (2007:159) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah “proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Sedangkan Bugin (2007:32) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah “ komunikasi antar perorangan yang bersifat pribadi, baik yang terjadi secara langsung (tanpa medium) maupun secara tidak langsung (melalui medium)”.

Dari pendapat diatas maka diambil kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal adalah pertemuan antara dua orang atau lebih dalam proses pertukaran informasi dari pengirim pesan dengan tujuan mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang yang bersifat dialogis yaitu berupa percakapan dengan melibatkan unsur pribadi secara utuh dalam penyampaian dan penerimaan pesan dengan efek umpan balik secara langsung.

Pada dasarnya, setiap orang memerlukan komunikasi interpersonal sebagai salah satu alat bantu dalam kelancaran bekerjasama dengan orang lain dalam bidang apapun. Komunikasi interpersonal merupakan aktivitas yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari, dan merupakan cara untuk menyampaikan dan menerima pikiran-pikiran, informasi, gagasan, perasaan, dan bahkan emosi seseorang, sampai pada titik tercapainya

pengertian yang sama antara komunikator dan komunikan. Komunikasi interpersonal akan berdampak pada hubungan pribadi yang bersangkutan. komunikasi interpersonal penting karena pihak yang berkomunikasi bisa saling bercerita, saling membantu ketika terjadi permasalahan, menemukan jati diri, membentuk suatu hubungan yang baik antar sesama dan menciptakan suasana seseorang itu merasakan kepedulian di lingkungannya. Hal ini bisa menciptakan rasa simpati dan empati terhadap sesama. Efektivitas komunikasi interpersonal ditandai dengan terjalinnya hubungan yang baik antara orang-orang yang berkomunikasi tersebut. Komunikasi yang baik akan menciptakan penyampaian informasi yang baik dan tepat dari pimpinan kepada pegawai dan dari pegawai kepada pegawai lainnya, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara lebih baik dan bertanggung jawab.

Komunikasi interpersonal sebenarnya merupakan suatu proses sosial dimana orang-orang saling mempengaruhi. Komunikasi interpersonal ini dianggap paling efektif dalam hal upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang karena sifatnya dialogis. Dialog adalah bentuk komunikasi antarpribadi yang menunjukkan terjadinya interaksi. Mereka yang terlibat dalam komunikasi bentuk ini berfungsi ganda, masing-masing menjadi pembicara dan pendengar secara bergantian. Dalam proses komunikasi dialogis terlihat adanya upaya dari pelaku komunikasi untuk terjadinya saling pengertian. Di situ terjadi rasa saling menghormati bukan disebabkan status sosial ekonomi, melainkan didasarkan pada anggapan

bahwa masing-masing adalah manusia yang wajib, berhak, pantas dan wajar dihargai dan dihormati sebagai manusia.

Mengingat pentingnya peranan komunikasi interpersonal tersebut dalam suatu organisasi maka sudah seharusnya komunikasi interpersonal itu dapat dilakukan dengan baik dan efektif. Berdasarkan kenyataan yang penulis temui selama melaksanakan praktek kerja lapangan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat terdapat Masalah yaitu kurang lancarnya komunikasi interpersonal, dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang menunjukkan ada gejala-gejala komunikasi yang kurang lancar, komunikasi yang terjadi sesama pegawai maupun komunikasi antara bawahan dan pimpinan, seperti:

1. Masih adanya pegawai yang tidak saling mendukung antara sesama pegawai. Hal ini terlihat dari adanya sikap acuh tak acuh terhadap pegawai lain.
2. Masih adanya pegawai yang merasa malu bertanya kepada atasan maupun pegawai lainya ketika mengalami kendala dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.
3. Kurangnya empati antar sesama pegawai kantor. jika ada pekerjaan yang sulit, pegawai terlihat kurang mau berkonsultasi sehingga pekerjaan tersebut dilakukanya sendiri. Pegawai lain terfokus pada pekerjaannya masing-masing sehingga kurangnya perasaan bersama antar sesama personil kantor.

4. Masih adanya pegawai yang kurang menghargai pendapat dari pegawai lain. Hal ini terlihat ketika dalam melaksanakan rapat adanya pegawai yang tidak mendengarkan pendapat dari pegawai lain dan malah sibuk berbicara dengan rekan kerjanya.
5. Masih adanya sikap saling mencurigai antara sesama pegawai sehingga kurang terbangunnya kerjasama yang baik.

Dari beberapa fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, terlihat bahwa komunikasi dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai. oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti mengenai “ Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat”

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai salah satunya adalah komunikasi interpersonal. Muhammad (2002:159) “mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah “proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya”.

Sedangkan permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat antara lain sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang kurang peduli terhadap masalah yang disampaikan atau dihadapi oleh pimpinan.
2. Adanya sikap ketidakpercayaan antara sesama pegawai.

3. Kurangnya empati antar sesama pegawai kantor.
4. Adanya perbedaan persepsi antara sesama pegawai.
5. Kurang lancarnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan.
6. Kurangnya saling menghargai antara pegawai dengan pimpinan.
7. Kurang terjalinnya keakraban antara sesama pegawai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Namun, mengingat banyaknya faktor yang bisa dikaji, sulit oleh penulis untuk meneliti secara keseluruhan. Oleh sebab itu, dapat digaris bawahi bahwa batasan masalah dalam penelitian ini tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat?
2. Seberapa baik komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah komunikasi interpersonal pegawai berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis dapat menentukan tujuan penulisan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
2. Komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Ada atau tidaknya pengaruh antara komunikasi interpersonal pegawai terhadap komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Merupakan sumbangan pemikiran dalam dunia kerja pada umumnya dan lembaga organisasi pada khususnya.
- b. Sebagai bahan atau referensi bagi para peneliti-peneliti lainnya dalam melakukan penelitian lanjutan yang relevan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Lembaga

Sebagai bahan masukan bagi kepala Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi pegawai

Sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

c. Bagi pembaca

Menambah pengetahuan tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

d. Bagi peneliti

Sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan baru tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang pengaruh komunikasi interpersonal dengan komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi, yaitu berada pada skor 87,44% (dari skor ideal).
2. Komunikasi interpersonal di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dapat dikategorikan baik, yaitu berada pada skor 87,16% (dari skor ideal).
3. Terdapat pengaruh yang berarti antar komunikasi interpersonal terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dengan besarnya pengaruh adalah $r^2 = 0,198$ (19,8%). Dengan demikian hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang berarti antara komunikasi interpersonal dengan komitmen kerja pegawai dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat beradapada

kategori tinggi. Maka penulis menyarankan agar pimpinan hendaknya lebih memperhatikan pegawai agar tidak adanya keinginan untuk pindah dan merasa bangga dengan organisasi serta memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen kerja pegawai dalam bekerja sehingga diperoleh hasil yang lebih meningkat lagi dan hasil yang diinginkan.

2. Kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat diharakan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan bangga terhadap organisasinya serta mempertahankan dan meningkatkan komunikasi interpersonalnya agar dalam melaksanakan pekerjaan ataupun menjaga hubungan tidak terjadi kekeliruan atau masalah.
3. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan bahan rujukan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2007. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Kencana
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Davis, Keith. 1990. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Engkoswara, dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lensufiie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2008. *Komunikasi Efektif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Purwanto, Ngalm. 2010. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, Jalaludin. 2002. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. Stephen. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Robert, John. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Robert, Mathins. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat