

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN TIMUR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH:

NOVIANTI

NIM: 88942/2007

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2012

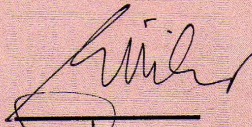
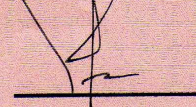

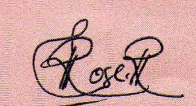
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Padang

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas
Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur

Nama : Novianti
BP/NIM : 2007/88942
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2012

No	Jabatan	Nama	Tandan Tangan
1.	Ketua	Rini Sarianti, SE, M. Si	
2.	Sekretaris	Drs. Zulfahmi, Dip. IT	
3.	Anggota	Kamaruddin, SE, MS	
4.	Anggota	Rose Rahmidani, S. Pd, MM	

ABSTRAK

Novianti. (2007/88942) : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.

**Pembimbing: 1) Rini Sarianti, SE, M. Si
2) Drs. Zulfahmi, Dip. IT**

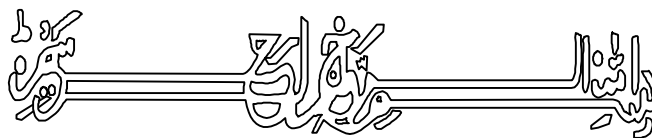
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauhmana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur berjumlah 75. Teknik penarikan sampel dengan *proportional stratified random sampling* dengan jumlah sampel 43 orang pegawai.

Teknik analisis data adalah analisis deskriptif dan analisis induktif, yaitu: uji normalitas, analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis. Berdasarkan analisis data diperoleh nilai rata-rata skor variabel komunikasi interpersonal kedalam kategori baik dan nilai rata-rata skor variabel sebesar 3,57 dengan tingkat capaian responden sebesar 71,46% yang tergolong kedalam kategori baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman timur dengan nilai t_{hitung} 5,405 dan t_{tabel} 1,99346. Serta besarnya pengaruh variabel terhadap kinerja pegawai sebesar 64% dengan level sig < α (0,000 < 0,05).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur diharapkan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan komunikasi interpersonalnya dalam bekerja, serta diharapkan agar pegawai selalu memberikan komunikasi yang positif terhadap rekan sekerja, sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahiwabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Rini Sarianti, SE.M.Si selaku pembimbing I, dan Bapak Drs. Zulfahmi, Dip.IT selaku pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.

2. Bapak Drs. Syamwil, M.pd dan Bapak Drs. Zulfahmi, Dip. IT selaku ketua dan sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi periode 2010, Ibu Dra. Armida S, M.Si dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang periode 2012 yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak/Ibu pembimbing (1) Rini Sarianti, SE,M.Si (2) Drs. Zulfahmi, Dip.IT (3) Kamaruddin, SE,MS dan (4) Rose Rahmidani, S.Pd,MM yang telah membimbing dan memberikan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
5. Bapak Drs. Khairil Anwar selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.
6. Karyawan/ti Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur yang telah ikut membantu dalam proses penelitian ini.
7. Ayahanda dan Ibunda beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2007 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur yang telah bersedia memberikan keterangan sehingga skripsi ini dapat selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah “*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*”, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN

HIPOTESIS

A. Kajian Teori	8
1. Kinerja	8

2. Komunikasi Interpersonal.....	14
B. Penelitian yang Relevan	18
C. Kerangka Konseptual	20
D. Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	22
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	22
C. Populasi dan Sampel.....	22
1. Populasi	22
2. Sampel	23
D. Jenis Data.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Variabel Penelitian Definisi Operasional	27
G. Instrumen Penelitian.....	28
H. Uji Coba Instrumen	30
I. Teknik Analisis Data	34
1. Analisis Deskriptif	34
2. Analisis Induktif.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	41
B. Hasil Penelitian.....	46
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	46
2. Analisis Induktif	53
C. Pembahasan	57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA	63
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penetapan Program Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timu Tuhun 2011	3
2. Populasi Penelitian.....	23
3. Jumlah Sampel Penelitian	25
4. Skala Likert	28
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	29
6. Tabel Butir pernyataan Yang Tidak Memenuhi uji Validitas	32
7. Tabel Kriteria Besarnya Koefisien Reabilitas	34
8. Tabel Uji Reabilitas Angket	34
9. Nama-nama Responden Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur....	44
10. Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal	47
11. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal Indikator Kepercayaan	48
12. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal Indikator Keterbukaan	49
13. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal Indikator Empati	50
14. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal Indikator Dukungan	51

15. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal Indikator Kesetaraan	51
16. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal Indikator Keharmonisan	52
17. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal Indikator Norma Dalam Berkomunikasi	53
18. Uji Normalitas Sebaran Data	54
19. Hasil Uji Estimasi Regresi Sederhana	55
20. Hasil Uji Perhitungan Nilai R	56
21. Coefisient t Hitung	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian	66
2. Angket Penelitian.....	67
3. Tabulasi Data Uji Coba Angket Penelitian	74
4. Uji Validitas dan Reabilitas Angket Penelitian	78
5. Tabulasi Data Penelitian.....	85
6. Tabel Frekuensi Penelitian	89
7. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel	104
8. Hasil Uji Normalitas dan Analisis Regresi Sederhana	110
9. Surat-surat Izin Penelitian	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memiliki kinerja bagi seseorang pegawai merupakan suatu hal yang membanggakan, untuk mendapatkan kinerja yang bagus pegawai harus bekerja sekuat tenaga, mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya. Bagi pimpinan untuk menilai kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah. Pimpinan harus mempunyai data dan informasi yang tepat dan lengkap tentang pegawai yang akan dinilai tersebut, sehingga pimpinan memberikan penilaian terhadap kinerja secara adil.

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan kinerja adalah pegawai. Pegawai merupakan faktor penting yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pekerjaan, dan pegawai juga merupakan aparatur pemerintah yang memberikan pelayanan yang baik untuk kesejahteraan pendidikan. Untuk melaksanakan tugas yang menghasilkan kinerja yang bagus dalam suatu lembaga atau organisasi, maka diperlukan dari segenap komponen yang berbeda di dalamnya untuk bertindak sesuai dengan misi organisasi serta komitmen yang didasari oleh *performance* yang tinggi dari masing-masing pegawai yang berada di dalamnya, karena tanpa dukungan kerja yang baik pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan suatu organisasi akan sulit terwujud. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai keberhasilan organisasi.

Untuk itu demi mewujudkan hal di atas, diperlukan pegawai yang bertanggung jawab dan profesional di bidangnya, serta memiliki kinerja yang baik. Seperti yang dikatakan Mangkunegara (2006:67) menjelaskan bahwa kinerja seseorang merupakan hal yang sangat penting untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanpa kinerja yang baik seseorang akan mengalami kesulitan untuk berperan aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan demi mewujudkan tujuan organisasi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur merupakan salah satu pusat dinas pendidikan yang tugasnya sebagai pelayanan terhadap semua guru-guru dari semua dinas pendidikan yang ada di Pasaman Timur. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Pendidikan dituntut untuk memiliki pegawai yang handal serta memiliki kinerja yang baik agar Dinas Pendidikan Pasaman Timur dapat berperan dan berfungsi dengan baik, maka pegawai-pegawainya memiliki kemampuan kinerja dan *performance* yang baik sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan observasi dan wawancara (Bulan Agustus 2011) dengan beberapa orang pegawai di Dinas pendidikan Kabupaten Pasaman Timur terlihat kurangnya keterbukaan dan keterusterangan antar pegawai dan pimpinan, yang menyebabkan terjadinya kesalahpahaman persepsi. Selain itu masih adanya pegawai yang tidak mau berorientasi dengan pegawai dan pimpinan, sehingga hubungan timbal balik antar pegawai dan pimpinan menurun yang mengakibatkan

komunikasi kurang berjalan dengan lancar. Begitu juga dengan kinerja yang kurang baik dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat dari program kinerja dinas pendidikan kabupaten pasaman timur yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Penetapan Program Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur Tahun 2011

No	Program Kinerja	Target	Pencapaian
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100 %	78 %
2	Peningkatan disiplin aparatur	100 %	80%
3	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capain kinerja dan keuangan	100 %	87 %
4	Pendidikan anak usia dini	100 %	75 %
5	Wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun	100 %	90 %
6	Pendidikan menengah	100 %	89 %
7	Pendidikan non formal	100 %	75 %
8	Peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan	100 %	78,5%
9	Manajemen pelayanan pendidikan	100 %	80 %
10	Pembinaan dan pengembangan aparatur	100 %	77 %

Sumber : Bagian Program Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur

Dari tabel 1 di atas memperlihatkan tingkat pencapaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur mangalami penurunan dari ketetapan yang telah ditentukan. Hal ini menggambarkan masih belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur ditandai dengan keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian inisiatif pegawai dalam bekerja cenderung kurang, ini tergambar dari sebagian pegawai melakukan penunggakan pekerjaan yang seharusnya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan setiap hari.

Keberhasilan pegawai dalam proses pencapaian tujuan, baik kualitas maupun kuantitas sangat diharapkan oleh semua pihak. Dalam pencapaian tujuan tidak terlepas dari kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai tenaga administrator. Kinerja yang dimaksud disini adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan salah satu peranan penting dalam pencapaian tujuan yang optimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Arikunto (1995:45) yaitu :” Sarana dan prasarana, insentif, suasana kerja, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja”. Menurut Timpe (1993:32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah : “Lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, perilaku, sikap dan hubungan dengan rekan kerja. Kinerja diduga dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antar pegawai dengan pegawai lainnya dan pegawai dengan atasan atau sebaliknya. Kekaburan informasi atau pesan yang disampaikan oleh pegawai satu dengan pegawai lainnya akan menimbulkan kesalahpahaman persepsi antar pegawai dan akan mempengaruhi hasil kerja pegawai tersebut. Oleh sebab itu, komunikasi interpersonal antar pegawai dan pimpinan sangat penting dalam menyelesaikan tugas pegawai.

Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya,

sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan kinerja.

Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur juga merupakan salah satu organisasi formal di lingkungan aparatur pemerintah yang memberikan mutu pendidikan yang cukup besar dalam pelaksanaan pendidikan khususnya Kabupaten Pasaman Timur. Program-program kerja yang dirancang bertujuan untuk mengembangkan dan menjalankan pendidikan yang merupakan hal yang sangat penting sehingga sangat diharapkan kinerja yang optimal yang dapat diwujudkan melalui peranan komunikasi yang efektif supaya dapat memenuhi peran dan fungsinya sebagai aparat pemerintah yang mengabdikan dirinya pada bangsa dan negara ini.

Melihat pengaruh yang sangat penting antara proses komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi khususnya komunikasi interpersonal bagi pegawai dalam mencapai dan sekaligus meningkatkan kinerja pada dinas pendidikan kabupaten pasaman timur maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk

megambil judul mengenai **”Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya kendala atau hambatan dalam melakukan komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pimpinan atau sebaliknya.
2. Mekanisme kerja pegawai yang lambat menimbulkan kinerja yang lambat.
3. Kurangnya keterbukaan dan keterusterangan antar pegawai dan pimpinan, sehingga menyebabkan kesalahpahaman persepsi.
4. Masih adanya pegawai yang tidak mau berorientasi dengan pegawai lain dan pimpinan, sehingga hubungan timbal balik antar pegawai dan pimpinan yang mengakibatkan komunikasi kurang berjalan dengan lancar.

C. Batasan Masalah

Karena banyaknya permasalahan yang timbul dari masalah di atas maka agar lebih jelas dan terarah penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas dan diteliti. Adapun masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah **”Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur”**.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : sejauhmana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manafaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis, selain sebagai salah satu usulan proposal skripsi guna menyelesaikan program Strata Satu konsentrasi Administrasi Perkantoran pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang juga sebagai bahan untuk menambah pengetahuan di Administrasi Perkantoran.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur untuk meningkatkan kinerja para pegawai pada masa depan.
3. Untuk menambah wawasan pembaca umumnya dan penulis khususnya tentang kinerja pegawai dalam kehidupan organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur, didapat $t_{hitung} = 5,405 > t_{table} 1,99346$ dan level sig $0,000 < 0,05$ serta dengan r^2 sebesar $0,645$ yang artinya bahwa pengaruh komunikasi interpersonal sebesar $0,645$ atau 64% sementara 36% disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur. Artinya semakin meningkat komunikasi interpersonal maka kinerja pegawai akan meningkat. Begitu sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka kinerja yang didapatkan akan semakin rendah.

B. Saran

Secara umum komunikasi interpersonal sudah baik, namun ada beberapa hal yang penulis rekomendasikan dalam penelitian ini agar komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur dapat ditingkatkan lagi.

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:.

1. Terdapat rata-rata komunikasi interpersonal pegawai yang berada dalam kategori cukup yaitu indikator pertama dan indikator ke enam. Berkaitan dengan hal tersebut item-item pernyataan yang bernilai rendah menunjukkan pegawai yang memiliki sikap kepercayaan serta norma dalam berkomunikasi dalam kegiatan sehari-hari. Diharapkan pegawai lebih meningkatkan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab agar dapat menghasilkan kinerja yang bagus seperti apa yang diharapkan.
2. Terdapat rata-rata komunikasi interpersonal yang berada dalam kategori sangat baik. Berkaitan dengan hal tersebut item-item pernyataan yang bernilai tinggi menunjukkan pegawai sudah melaksanakan komunikasi dengan baik. Untuk itu, diharapkan agar dapat mempertahankan komunikasi tersebut.
3. Bagi pegawai diharapkan agar selalu memberikan komunikasi yang positif terhadap sesa rekan sekerja, sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. 2005. *Statistik 1*. Padang: UNP.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Dasar-Dasar Evaluasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- , 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 1995. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- De Vito, Joseph H. 2004. *The Interpersonal Communication Book*. Person Education.
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, 2010. *Aplikasi SPSS Data Kuantitatif*. Padang: FE UNP.
- Irianto, Agus. 2003. *Statistik*. Jakarta: Kencana.
- Liliweri, Alo.1997. *Komunikasi Antar Pribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karaya.
- Mega Janur. 2009. *Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Sumbar*. Padang: FE UNP.
- Muhammad, Arni. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Riduwan. Kuncoro, Engkos Achmad. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prehalindo.