

**KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL DAN  
TENAGA KERJA KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Dijukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana  
Strata satu (S-1)*



Oleh:  
**INSANI FAUZIAH**  
15585/2010

**ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL DAN TENAGA  
KERJA KOTA PADANG

Oleh :

Nama : INSANI FAUZIAH  
Bp/ Nim : 2010/15585  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2014

Disetujui oleh

Pembimbing I

Dra. ANISAH, M.Pd  
NIP. 19630614 198903 2. 001

Pembimbing II

SULASTRI, S.Pd, M.Pd.  
NIP. 19811001 200812 2 004

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI


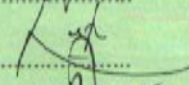
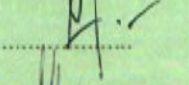

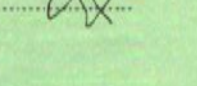
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA  
KOTA PADANG

PENULIS : INSANI FAUZIAH  
NIM : 15585  
TAHUN MASUK : 2010  
JURUSAN : Administrasi Pendidikan  
FAKULTAS : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Dra. Anisah, M.Pd.	1 ..... 
Sekretaris : Sulastri, S.Pd, M.Pd.	2 ..... 
Anggota : Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd	3 ..... 
Anggota : Dr. Rifma, M. Pd	4 ..... 
Anggota : Dra. Elizar Ramli, M. Pd	5 ..... 

## ABSTRAK

**Judul** : **Kontribusi Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang**  
**Penulis** : **Insani Fauziah**  
**Pembimbing** : **1. Dra. Anisah, M.Pd.**  
**2. Sulastri, S.Pd, M.Pd.**

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan dan pembicaraan penulis dengan pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang menunjukkan kepuasan kerja pegawai kurang sesuai dengan harapan. Hal ini di duga terkait dengan komunikasi interpersonal yang dilakukan pegawai maupun pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang: komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pegawai serta mengetahui kontribusi komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: “komunikasi interpersonal memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang”.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian adalah pegawai kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berjumlah 75 orang. Besar sampel 63 orang yang ditentukan dengan teknik *Proportional Stratified Random Sampling* dengan melihat pada tabel Krejchi. Instrument penelitian yang digunakan adalah angket model skala angket model *Skala Likert* yang telah diuji validitas dan reliabelnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: komunikasi interpersonal pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berada pada kategori baik (81,72%), dan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berada pada kategori cukup (78,00%). Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dengan koefisien korelasi  $r_{hitung} = 0,380 > r_{tabel} = 0,254$  pada taraf kepercayaan 95%.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dengan ucapan Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Illahi Robbi, karena berkat izin dan rahmat-Nya penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Kontribusi Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang”**.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S-1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Namun atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis akhirnya dapat menyelesaikannya. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis sampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada semua Bapak dan Ibu yang telah turut dalam memberikan masukan dan saran terutama kepada yang terhormat :

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dra. Anisah, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Sulastri, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dengan penuh kesabaran, semangat dan motivasi untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kedua orang tua penulis, Bapak dan Ibu tercinta, uda, uni, dan adik, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga atas segenap do'a, nasehat, semangat, motivasi, kesabaran dan kasih sayang yang tak pernah putus dan berkesudahan.
5. Staf dosen serta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

6. Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang telah bersedia memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian ini, serta Bapak/Ibu Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang telah membantu penulis dalam kelancaran pelaksanaan penelitian penulis.
7. Sahabat dan rekan-rekan yang telah ikut memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal ‘Alamin.

Dari keterbatasan pengetahuan dan kekurangan dalam bidang pengalaman, penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan, karena dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca yang telah menyempatkan waktunya membaca skripsi ini demi kesempurnaan tulisan ini pada masa yang akan datang.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga penelitian yang sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan bernilai guna untuk kepentingan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Amin.

Padang, Agustus 2014

Insani Fauziah  
Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATAPENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b>	
A. Kepuasan Kerja	
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
b. Pentingnya Kepuasan Kerja .....	10
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	11
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	14
B. Komunikasi Interpersonal	
a. Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	17
b. Pentingnya Komunikasi Interpersonal .....	19
c. Indikator Komunikasi Interpersonal .....	19
C. Kontribusi Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja.....	25
D. Kerangka Pemikiran .....	26
E. Hipotesis .....	27

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
C. Variable dan Indikator Penelitian .....	30
D. Instrumen Penelitian.....	31
E. Jenis Data dan Sumber Data .....	36
F. Teknik Analisis dan Pengolahan Data.....	36

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data Penelitian .....	40
B. Persyaratan Analisis .....	46
C. Pengujian Hipotesis.....	46
D. Pembahasan .....	47
E. Kontribusi Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja .....	53

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	55

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
-----------------------------	-----------

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Populasi pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.....	29
2. Jumlah sampel penelitian .....	30
3. Distribusi frekuensi data variable kepuasan kerja .....	41
4. Rata-rata per indikator kepuasan kerja.....	42
5. Distribusi frekuensi data variable komunikasi interpersonal .....	43
6. Rata-rata per indikator komunikasi interpersonal.....	45
7. Tafsiran mean variable penelitian.....	45
8. Rangkuman hasil uji variabel .....	46
9. Pengujian koefisien korelasi dan keberartian korelasi variabel X dan Y dengan tabel uji r dan tabel uji t.....	47

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Histogram distribusi frekuensi skor variable kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang .....	41
2. Histogram distribusi frekuensi skor variable komunikasi interpersonal pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.....	44

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kisi-kisi Angket.....	59
2. Angket Penelitian.....	60
3. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	69
4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	71
5. Tabulasi Data .....	78
6. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	82
7. Pengolahan data hasil penelitian.....	84
8. Distribusi frekuensi skor variabel komunikasi interpersonal.....	100
9. Distribusi frekuensi skor variable kepuasan kerja.....	101
10. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment.....	102
11. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	104
12. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t.....	105
13. Tabel Krejchi.....	106
14. Surat Izin Penelitian.....	107
15. Surat Rekomendasi Izin Penelitian.....	108
16. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	109

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi yang kuat selalu memiliki aset sumber daya manusia yang tangguh dibalikinya. Unsur manusia dalam organisasi menjadi sangat penting karena merekalah yang menjadi motor penggerak jalannya organisasi. Maka dari itu organisasi baik pemerintah maupun swasta sudah seharusnya menaruh perhatian yang besar terhadap kebutuhan pegawainya.

Pegawai adalah makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaannya. Salah satu dari sikap ini adalah kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya.

Setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi timbul adanya perasaan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki pegawai menyebabkan berbagai masalah yang sama terhadap diri pegawai maupun organisasi tempat ia bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Kepuasan menjadi hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Dalam organisasi, pegawai akan selalu berusaha untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Apabila pegawai

telah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya pasti ia akan mencintai pekerjaannya, sedangkan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, ia akan melihat pekerjaannya sebagai suatu hal yang membosankan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan pada bulan Juli sampai Agustus 2013 bahwa masih kurangnya kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Dari hasil wawancara didapati beberapa pegawai merasa pekerjaan yang mereka lakukan adalah tidak menyenangkan. Hal ini ditandai dengan sering terlambatnya pegawai masuk kantor, bahkan menurut informasi yang didapat beberapa pegawai meninggalkan ruangan pada jam kerja.
2. Hasil pengamatan yang didapati penulis bahwa masih ada sebagian pegawai yang tidak lega dalam menyelesaikan tugasnya. Terlihat adanya perasaan khawatir karena hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan.
3. Dari pengamatan penulis, beberapa pegawai mengeluh dalam melaksanakan tugasnya. Terlihat dari penyelesaian tugas yang cenderung lambat dikarenakan beban kerja tidak sesuai dengan waktu yang diberikan.
4. Dalam wawancara beberapa pegawai tertekan dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan pimpinan sehingga timbul perasaan kurang senang dalam mengerjakan tugas tersebut.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan dambaan bagi setiap pegawai didalam bekerja. Pegawai yang merasa puas pada saat bekerja akan membawa dampak positif baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi. Mencari informasi terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan tugas yang amat penting bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi interpersonal yang efektif adalah penting bagi semua organisasi.

Komunikasi sebagai suatu kemampuan paling dasar yang mempunyai kedudukan yang strategis. Karena pentingnya, dikatakan bahwa komunikasi merupakan titik sentral dari manajemen yang menentukan jalannya kegiatan-kegiatan organisasi. Keberhasilan dalam berkomunikasi interpersonal sangat dipengaruhi oleh upaya yang dilakukan individu dalam menyampaikan pesan. Keberhasilan inilah yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai nantinya.

Kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi kerja pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Agar pihak atasan mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat dari pegawai, setiap pegawai hendaknya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Karena, di dalam perusahaan, komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Apabila komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar, maka pekerjaan maupun hasil produksi pada perusahaan tersebut juga baik.

Hasil pengamatan sementara penulis bahwa penerapan komunikasi interpersonal pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang menggambarkan masih kurang efektif seperti fenomena berikut:

1. Adanya sikap kurang terbuka dari pegawai. Misalnya, banyak pegawai yang masih tidak mengeluarkan pendapatnya di dalam rapat jika ada hal yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai.
2. Masih kurangnya empati pimpinan terhadap pegawai lain karena pegawai jarang dapat langsung berkomunikasi dengan pimpinan untuk menyampaikan hal yang dirasakannya. Terbukti ketika terjadi kesalahan oleh pegawai, pimpinan hanya menyalahkan tanpa melihat kondisi pegawai sedang lelah ataupun bermasalah.
3. Masih terlihat sebagian pegawai yang tidak mempedulikan pegawai lain ketika rekan kerjanya mendapat masalah atau kesulitan maupun mendapatkan penghargaan seperti kenaikan pangkat atau promosi jabatan.
4. Kurang harmonisnya hubungan antar pegawai. Seperti masih ada sebagian pegawai yang tidak bertegur sapa terhadap sesama pegawai lainnya.
5. Terdapat kelompok-kelompok kecil antara pegawai di kantor tersebut. Sehingga tidak ada rasa kesamaan atau kesetaraan di antara sesama pegawai.

Dari beberapa fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, terlihat bahwa komunikasi dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai. Oleh

karena itu penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Kontribusi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci dalam mencapai tujuan organisasi, karena dengan kepuasan kerja tinggi maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Terkait dengan kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhinya tersebut banyak permasalahan yang dapat diteliti diantaranya adalah:

- 1) Kepemimpinan Kepala Bidang yang otoriter sehingga pola komunikasi cenderung vertikal
- 2) Komunikasi banyak dipengaruhi oleh beberapa hal seperti pengirim pesan, saluran, penerima pesan, pengertian pesan, gangguan/ noise, dan umpan balik
- 3) Insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan aktifitas pekerjaan yang dilakukan
- 4) Kurang harmonisnya hubungan antar sesama pegawai
- 5) Kurangnya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja seperti masalah kenaikan pangkat maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir, dan prospek masa depan..
- 6) Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya.

- 7) Lingkungan dan kondisi kerja yang kurang kondusif sehingga menyebabkan pegawai kurang mendapatkan kepuasan dalam bekerja
- 8) Kurang nya kepuasan kerja pegawai di pengaruhi aspek – aspek seperti : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan).

### **C. Batasan Masalah**

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah dapat dilihat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, salah satunya yaitu komunikasi interpersonal. Karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka penulis membatasi penelitian ini dengan melihat “Kontribusi Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang”

### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang?
2. Bagaimanakah komunikasi interpersonal pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang ?
3. Apakah komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang :

1. Kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.
2. Komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.
3. Ada tidaknya kontribusi komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka penulis mengharapkan agar hasil penelitian ini berguna bagi:

1. Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang untuk membina komunikasi interpersonal yang efektif demi meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai yang dipimpinnya.
2. Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang untuk mendapatkan gambaran kepuasan kerja agar di masa yang akan datang lebih baik dalam menjalankan tugasnya.
3. Bagi peneliti, sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan baru tentang hubungan penempatan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang kontribusi komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dapat dikategorikan baik, yaitu berada pada skor 81,72% (dari skor ideal).
2. Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dapat dikategorikan cukup, yaitu berada pada skor 78,00% (dari skor ideal).
3. Terdapat kontribusi yang berarti antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dengan besarnya kontribusi adalah  $r^2 = 0,1801$  (18,01%). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat kontribusi yang berarti antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai dapat diterima.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berada pada kategori cukup. Maka penulis menyarankan agar pimpinan hendaknya lebih memperhatikan

faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam bekerja sehingga diperoleh hasil yang diinginkan.

2. Kepada pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang diharapkan untuk dapat menciptakan komunikasi interpersonal yang lebih baik lagi 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 sebagai bahan rujukan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Psikologi Perusahaan*. (Trigenda Karya, Bandung. 1993)
- A. Usmara. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Arni Muhammad. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dasrun Hidayat. 2012. *Komunikasi Antarpribadi dan Medianya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Husaini Usman. 2011. *Manajemen teori praktek dan riset pendidikan*. Edisi ketiga. Jakarta : Erlangga
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Miftah Thoha. 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rajawali
- \_\_\_\_\_. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Musa Hubeis dkk. 2012. *Komunikasi Profesional: Perangkat Pengembangan Diri*. Kampus IPB Taman Kencana Bogor: PT Penerbit IPB Press
- Nana Sudjana. (1989). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Pandji Anoraga. 2003. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum
- \_\_\_\_\_. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Dwi Pustaka Jasa
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta