

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN  
KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU  
PENDIDIKAN SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Tugas Akhir Dalam Menyelesaikan Gelar  
Sarjana Strata Satu Kependidikan*



**NELDYA ASMIYANTI  
NIM : 03837**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pegawai  
Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat

Nama : Neldya Asmiyanti

NIM/BP : 03837 /2008

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Mei 2013

Disetujui oleh :

Pembimbing I



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd  
NIP. 19630320 198803 1 002

Pembimbing II



Drs. Syahril, M.Pd  
NIP. 19630424 198811 1 001

## PENGESAHAN



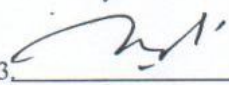


Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Jurusan  
Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

**Judul** : Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai di  
Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat

Nama : NELDYA ASMIYANTI  
TM/NIM : 2008/03837  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Mei 2013

Tim Penguji

- |               |                         |    |  |
|---------------|-------------------------|----|--|
| 1. Ketua      | Prof.Dr.Rusdinal, M.Pd  | 1. |   |
| 2. Sekretaris | Drs. Syahril, M.Pd      | 2. |   |
| 3. Anggota    | Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd | 3. |  |
| 4. Anggota    | Dr. Rifma, M.Pd         | 4. |  |
| 5. Anggota    | Dra. Elizar Ramli M.Pd  | 5. |  |

## ABSTRAK

**Judul** : **Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat**  
**Penulis** : **Neldya Asmiyanti**  
**Pembimbing** : **1. Prof.Dr. Rusdinal, M.Pd**  
**2. Drs. Syahril, M.Pd**

Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang menunjukkan kurang baiknya kinerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah komunikasi interpersonal. Adapun perumusan masalah dalam skripsi ini yaitu: (1) Bagaimanakah komunikasi interpersonal pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat? (2) Bagaimanakah kinerja pegawai di lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat? (3) Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat?. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang: (1) Komunikasi interpersonal pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat. (2) Kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Mutu Sumatera Barat. (3) hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai pada LPMP Sumatera Barat.

Jenis Penelitian ini adalah korelasional. Populasi penelitian ini adalah pegawai LPMP Sumatera Barat yang berjumlah 119 orang. Besar sampel ditentukan berdasarkan pendapat Hadi dan diperoleh sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Proporsional random sampling*. Instrument penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabelitasnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) komunikasi interpersonal pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat berada pada tingkat ketercapaian cukup baik. Hal ini terlihat dari perolehan skor variabel kelompok komunikasi interpersonal berada tingkat ketercapaian 72,85% (cukup baik), 2) kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat berada pada tingkat ketercapaian cukup. Hal ini terlihat dari diperoleh skor variabel kelompok kinerja berada tingkat ketercapaian 74,28% (cukup baik), 3) Terdapat hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat secara signifikan pada taraf kepercayaan 95%, karena nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  atau nilai rhitung sebesar  $0,744 > r$  tabel 0,279.

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan Karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat”.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya dari lubuk hati yang dalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd dan Bapak Drs. Syahril, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Staf pengajar beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Kepala Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat yang telah memberi izin penulis melakukan penelitian.
5. Teristimewa buat Ayahanda (Amirhusin) dan Ibunda (Nurhayati) serta adik-adik tercinta (Rika, Alvina, Andi) yang selalu memberikan dukungan dan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman seperjuangan AIP 08
7. Rekan-rekan yang telah ikut memberikan bantuan kepada penulis.

8. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah ikut berpartisipasi memberikan bantuan kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang disusun ini masih memiliki kekurangan dan kelemahan. Diharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang budiman untuk kesempurnaan tulisan ini di masa mendatang.

Akhir kata penulis mengharapakan semoga skripsi yang penulis susun ini berguna bagi pembaca. Amin...

Padang, Mei 2013

Penulis,

**NELDYA ASMIYANTI**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</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 .....	4
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b>	
A. Kinerja .....	10
1. Pengertian Kinerja .....	10
2. Pentingnya Kinerja .....	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
4. Indikator Kinerja.....	14
B. Komunikasi Interpersonal.....	20
1. Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	20
2. Pentingnya Komunikasi Interpersonal.....	22
3. Tujuan Komunikasi Interpersonal .....	23

4. Indikator Komunikasi Interpersonal .....	25
C. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja .....	30
D. Kerangka Berfikir .....	31
E. Hipotesis Penelitian .....	32

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	33
B. Definisi Operasional .....	33
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Variabel Penelitian .....	34
E. Jenis dan Sumber Data.....	35
1. Jenis Data .....	35
2. Sumber Data.....	35
F. Instrument Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	35
G. Teknik dan Analisis Data.....	37
1. Pemberian Skor.....	37
2. Pengolahan Data .....	37

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

A. Deskripsi Data Penelitian.....	40
B. Uji Persyaratan Analisis.....	46
C. Pengujian Hipotesis .....	49
D. Pembahasan .....	51

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	56
B. Saran .....	56

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat .....	34
2. Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Interpersonal .....	41
3. Tingkat Kepercayaan Indikator Komunikasi Interpersonal .....	43
4. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja .....	44
5. Tingkat Kepercayaan Indikator Kinerja .....	46
6. Rangkuman Uji Normalitas Variabel X dan Y .....	47
7. Rangkuman Analisis Korelasi Sederhana Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja .....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berfikir penelitian .....	31
2. Histogram Komunikasi Interpersonal .....	42
3. Histogram Kinerja .....	45
4. Grafik Variabel Komunikasi Interpersonal Berdistribusi Normal .....	48
5. Grafik variabel Kinerja Berdistribusi Normal.....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi penelitian .....	63
2. Angket Penelitian .....	64
3. Tabulasi Uji Coba Angket Komunikasi Interpersonal.....	70
4. Tabulasi Uji Coba Angket Kinerja Pegawai .....	74
5. Tabel Harga Kritik Dari Product Moment .....	116
6. Surat Izin Penelitian.....	117

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal.

Organisasi merupakan sebuah sistem yang mengkoordinasi aktivitas untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan umum. Organisasi terbentuk apabila suatu usaha memerlukan usaha lebih dari satu orang untuk menyelesaikannya. Orang-orang yang bekerja dalam organisasi ini lebih dikenal dengan sebutan karyawan atau pegawai.

Pegawai sebagai salah satu komponen organisasi diharapkan mau dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diembankan kepadanya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan dalam organisasi. Berdasarkan uraian di atas kinerja menunjukkan bagaimana cara kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan juga hasil yang dicapai pegawai dari pekerjaan tersebut. Kinerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan kinerja yang baik maka tujuan tercapai dengan baik pula. Dengan kata lain keberhasilan pegawai ditentukan oleh kinerja sebagai cara yang diperlihatkannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab yang diembannya. Kinerja pegawai yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, begitupun sebaliknya. Bila kinerja baik, maka program kerja akan dapat berjalan dengan baik pula. Peningkatan mutu organisasi dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan akan mempermudah mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan kunci pokok keberhasilan bagi suatu lembaga atau organisasi dalam meningkatkan hasil kerjanya. Rendahnya rasa tanggung jawab dan disiplin seseorang menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai belum maksimal. Sebaliknya semakin tinggi rasa tanggung jawab dan disiplin pegawai, semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Oleh sebab itu, pegawai perlu meningkatkan kinerjanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik sehingga produktivitas organisasi meningkat.

Kinerja yang tinggi akan mendukung tercapainya produktivitas yang baik, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan. Peningkatan kinerja pegawai secara terus menerus akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan pegawai dalam bekerja ditentukan oleh kinerja pegawai tersebut, yang dapat diamati dari tindakan dan perilaku yang diperlihatkannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor yang diduga mempengaruhinya adalah komunikasi interpersonal. Dengan komunikasi interpersonal yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana yang diungkapkan Mangkunegara (2009:29)

pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Adapun yang dimaksud dengan komunikasi interpersonal yaitu komunikasi antara dua orang atau lebih baik secara tatap muka ataupun dengan menggunakan alat dan dapat diketahui langsung balikkannya. Komunikasi interpersonal ini menitikberatkan pemberi dan penerima informasi sebagai pribadi yang unik, yang berbeda satu sama lainnya tanpa memandang jabatannya. Komunikasi interpersonal penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil pengamatan pada bulan Mei sampai dengan Juni 2011 penulis memperoleh informasi bahwa masih rendahnya kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatra Barat. Beberapa fenomena yang diperoleh diantaranya (1) adanya sebagian pegawai yang tidak mematuhi aturan dan petunjuk kerja yang telah ditetapkan, (2) adanya pegawai yang meninggalkan tugas yang diberikan atasan, (3) adanya sebagian pegawai yang belum mampu merencanakan, melaksanakan dan melaporkan program kerjanya dengan baik, (4) adanya sebagian pegawai yang tidak memiliki kreativitas dalam bekerja, dan (5) masih adanya pegawai yang kurang mampu mengambil keputusan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, mereka bekerja bila diperintah saja.

Selain itu, penulis juga melihat fenomena dari komunikasi interpersonal, diantaranya yaitu:

1. Adanya sikap kurang terbuka dari pimpinan terhadap bawahan, adanya sikap ketidakpercayaan pimpinan terhadap pendapat bawahan.
2. Kurangnya keterbukaan antara sesama pegawai untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapinya dalam pelaksanaan tugas.
3. Terjadinya perselisihan antara sesama pegawai karena penyampaian tugas yang tidak sesuai dengan bagian yang bertanggung jawab.
4. kurangnya perhatian pegawai terhadap permasalahan yang dihadapi rekan kerjanya.
5. kurangnya dukungan antara sesama pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatra Barat”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kinerja dapat diartikan sebagai penampilan cara kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan juga hasil yang dicapainya dari pekerjaan tersebut. Baik buruknya suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh seorang pegawai dalam bekerja. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas harus mendapatkan perhatian atasan, sebab keberhasilan dalam melaksanakan tugas ditentukan oleh kecakapan dan kemampuan pegawai. Agar usaha pencapaian tujuan suatu lembaga dapat tercapai dengan baik, maka kinerja pegawai harus ditingkatkan kearah yang lebih baik. Andri (2004:5) menyatakan bahwa “adapun faktor yang ditengarai mempengaruhi kinerja

antara lain pelaksanaan supervisi, pengetahuan manajemen, budaya kerja, komitmen, keadaan dan perlindungan, komunikasi interpersonal, etos kerja dan motivasi kerja”.

Pelaksanaan supervisi yaitu dengan memberikan bimbingan ataupun arahan kepada pegawai yang bertujuan untuk memperbaiki situasi dalam bekerja agar dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Supervisi ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Supervisi yang baik akan diduga dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya supervisi yang berjalan dengan tidak baik dapat mengurangi kinerja pegawai.

Sikap inovatif merupakan sikap terhadap perubahan dan pembaruan yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai tujuan yang optimal. Dengan gagasan atau ide-ide yang baru pegawai mengadakan inovatif di kantor dengan melaksanakannya sesuai dengan kondisi di kantor. Sikap inovatif yang ada pada diri pegawai diduga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sikap inovatif yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan sikap inovatif yang tidak baik akan mengurangi kinerja pegawai.

Pengetahuan manajemen yang dimiliki serta rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas. Orang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan di bidang tugasnya akan memperoleh prestasi yang baik dalam tugasnya. Pengetahuan manajemen yang baik diduga akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya pengetahuan manajemen yang tidak baik akan berdampak tidak baik pula terhadap kinerja pegawai.

Keamanan dan perlindungan kerja menyangkut keselamatan pegawai dan pimpinan dalam melaksanakan tugas di kantor, baik dari gangguan yang bersifat fisik maupun dari gangguan yang bersifat psikologis. Keamanan dan perlindungan kerja merupakan salah satu kebutuhan. Apabila seseorang mendapatkan perlindungan dan keamanan dalam bekerja, dia akan dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang. Keamanan dan perlindungan kerja yang baik diduga akan membantu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya keamanan dan perlindungan kerja yang kurang tercipta dapat berdampak tidak baik terhadap kinerja pegawai.

Etika kantor menjadi ciri yang khas yang dimiliki oleh pegawai, dengan sikap mental dan semangat yang tumbuh dari dalam diri menjadi perilaku dalam menjalankan tugas dengan kejujuran, kedisiplinan, kerja keras, rasa tanggung jawab, rasionalitas dalam pengambilan keputusan dan sikap keterbukaan. Etika kantor yang baik diduga akan meningkatkan kinerja pegawai dan etika kantor yang tidak baik akan mengurangi kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya, baik dari pimpinan maupun dari rekan kerjanya untuk bekerja dengan baik. Dengan penuh kesukaan, kegairahan, kesabaran dan keteladanan. Dengan motivasi kerja yang baik diduga akan meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi kerja yang tidak baik akan mengurangi kinerja pegawai.

Komunikasi interpersonal antara sesama pegawai ataupun antara pegawai dengan pimpinan yang berjalan baik akan mendukung pelaksanaan tugas pegawai karena dengan adanya komunikasi interpersonal akan tercipta

keakraban, keterbukaan, perasaan positif dan kebersamaan. Jadi komunikasi interpersonal yang baik diduga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan komunikasi interpersonal yang tidak baik akan mengurangi kinerja pegawai.

Komunikasi interpersonal sangat berperan dalam penyampaian instruksi, pesan, nasehat ataupun tugas dari pimpinan kepada karyawan, ataupun sesama teman sejawat serta penyampaian informasi dari karyawan kepada atasan. Komunikasi interpersonal berperan penting dalam pelaksanaan tugas di kantor untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa komunikasi interpersonal yang efektif, maka efektivitas pencapaian tujuan organisasi juga sulit untuk diperoleh.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas diketahui banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu meliputi pelaksanaan supervisi, pengetahuan manajemen, budaya kerja, komitmen, keadaan dan perlindungan, komunikasi interpersonal, etos kerja dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini penulis tidak akan meneliti seluruhnya, karena keterbatasan pengetahuan, waktu, biaya dan tenaga, maka dari itu penelitian ini dibatasi dengan judul “ Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah komunikasi interpersonal pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat ?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat ?
3. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Komunikasi interpersonal pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat.
2. Kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat.
3. Ada atau tidaknya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Kepala Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat dalam meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi di masa akan datang.

3. Kepala Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera dalam meningkatkan komunikasi interpersonal agar lebih baik lagi di masa yang akan datang.
4. Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat dalam meningkatkan komunikasi interpersonal agar lebih baik di masa yang akan datang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat, berikut ini akan dikemukakan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik ( 72,85% dari skor ideal).
2. Kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik (74,28% dari skor ideal).
3. Terdapat hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat secara signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis berikan antara lain sebagai berikut:

1. Kepala Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat untuk dapat meningkatkan komunikasi interpersonal lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Berdasarkan hasil pengamatan yang ditemukan komunikasi interpersonal berada pada kategori cukup baik, sementara itu pada permasalahan terdapat komunikasi interpersonal yang kurang

berpengaruh dalam organisasi dari hal tersebut maka ada upaya yang dilakukan adalah meningkatkan sikap keterbukaan dengan bawahan, memberikan dukungan kepada bawahan dalam bekerja, berpikiran positif terhadap bawahan dan juga menjalin kebersamaan dalam melaksanakan tugas dengan bawahan. Hal tersebut diharapkan tugas yang dilaksanakan oleh pegawai dapat tercapai dan terlaksana dengan sebaik-baiknya.

2. Bagi pegawai kedepannya dalam melaksanakan tugas agar menjadi lebih baik lagi. Karena dengan adanya perubahan yang lebih baik lagi maka akan meningkatkan kinerja bagi pegawai tersebut, seperti meningkatkan sikap tanggung jawab terhadap tugas yang di embankan kepadanya, meningkatkan sikap disiplin dalam bekerja, meningkatkan kemampuan atau ketrampilan dalam melaksanakan tugas, serta meningkatkan prestasi kerja, dan meningkatkan inisiatif dalam bekerja.
3. Karena terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat, maka diharapkan pada pegawai dan pimpinan untuk lebih meningkatkan komunikasi interpersonal dan kinerja yang baik. Karena semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin baik pula kinerjanya.
4. Peneliti juga mengharapkan agar penelitian lanjutan terhadap komunikasi interpersonal dan hubungannya dengan kinerja pegawai dapat menyempurnakan penelitian ini kearah yang lebih sempurna dan

penelitian sekarang dengan memilih indikator dan subjek yang berbeda sehingga hasilnya lebih spesifik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andri, Yollis. (2004). “*Kontribusi Sikap Inovatif dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kota Bukittinggi.*” Tesis tidak Diterbitkan. Pps-UNP.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2003. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdikbud, 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Effendi, Unang Usyana. 2003. *Ilmu Komunikasi dan Praktek*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Statistik Pendidikan Jilid I*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Halaman\\_Utama](http://id.wikipedia.org/wiki/Halaman_Utama)
- <http://www.sarjanaku.com/2012/09/pengertian-komunikasi-teori-fungsi.htm>
- Liliweri, Alo. 1997. *Komunikasi Antar Pribadi*. Bandung: Cipta Aditya Bakti.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: PT Trigenda
- \_\_\_\_\_. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Muhammad, Arni. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. 1991. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2008. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.