

KOMUNIKASI INTERPERSONAL PEGAWAI DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA PADANG

Sulastri

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Email : lastri_ilham@yahoo.com

ABSTRAK

Komunikasi merupakan salah satu urat nadi kehidupan organisasi. Tanpa komunikasi maka organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar. Penelitian ini membahas salah satu komunikasi yaitu komunikasi interpersonal di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang masih kurang baik. Metodologi penelitian adalah deskriptif dengan populasi 75 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Proportional Stratified Random Sampling* dengan melihat tabel Krecie. Instrumen penelitian ini adalah angket model skala Likert yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Secara keseluruhan komunikasi interpersonal pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berada pada kategori kurang baik, dengan persentase 67,94 %.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal

INTERPERSONAL COMMUNICATION IN THE DEPARTMENT OF SOCIAL WELFARE AND LABOR OF PADANG

Sulastri

Faculty of Education Science State University of Padang

Email : lastri_ilham@yahoo.com

ABSTRACT

Communication is the lifeblood of the organization. Without communication, the organization can not run smoothly. This study one of the communication is interpersonal communication in the Departement of Social Welfare and Labor of Padang is still not good . The research methodology is descriptive with a population of 75 people. The samples in this study conducted Proportional stratified random sampling base on Krecie table. The research instrument was a questionnaire is Likert scale models that have been tested for validity and reliability. Overall interpersonal communication staff at the Department of Social and Labor Padang is in the category of less well, with a percentage of 67.94 % .

Key Words : Interpersonal Communication

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu wadah berkumpulnya orang-orang dalam melaksanakan tujuan yang akan dicapai yang telah ditentukan oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi itu diperlukan komunikasi. Komunikasi dapat dijadikan alat untuk memperlancar roda organisasi untuk bisa selalu berputar.

Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan selalu berkomunikasi dengan rekan-rekan atau para pimpinan yang ada dalam organisasi. Hal ini dilakukan agar apa yang menjadi tujuan organisasi itu dapat tercapai dengan baik. Tentunya untuk menciptakan komunikasi yang baik ada lima dimensi yang perlu diperhatikan seperti yang dikemukakan oleh Redding (Goldhaber, 1986) dalam Muhammad (2000 : 85) yaitu :

1. *Supportiveness*, atau bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting.
2. Partisipasi membuat keputusan.
3. Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia.
4. Keterbukaan dan keterusterangan.
5. Tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.

Bila dimensi itu diperhatikan tentu komunikasi kita antar sesama akan mendekati keberhasilan. Namun seringkali orang tidak memperhatikan hal tersebut sehingga komunikasi yang terjalin tidak berjalan dengan efektif dan efisien. Umpan balik yang diharapkan pun juga tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Berbagai situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan, sehubungan dengan komunikasi ini terutama dalam hal komunikasi interpersonal. Hal ini dilihat dari pengamatan pada bulan Juli-Agustus 2014, terkesan komunikasi interpersonal pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang masih kurang baik. Bisa digambarkan dari beberapa fenomena yang terjadi yaitu :

1. Setiap pegawai masih menutup diri dalam berinteraksi dengan orang lain, atau sesama rekan-rekannya. Mereka tidak mau terbuka dalam berkomunikasi terutama dalam membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari.
2. Kurangnya empati yang diberikan oleh pegawai lain atau pimpinan. Sehingga para pegawai tidak dapat berbagi dengan beban pekerjaan yang harus dilakukannya.
3. Bila dilihat dari segi dukungan pimpinan juga kurang memberikan sumbangan yang berarti bagi pegawai, atau pegawai lain juga tidak peduli antar sesama rekannya dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya.
4. Di sisi lain, penulis melihat bahwa cenderung timbul prasangka tidak baik atau negatif pada sesama rekan, sehingga komunikasi tidak dapat berjalan dengan baik. Tidak saling memahami antar satu dengan yang lain.

Tentunya keadaan di atas perlu dibenahi supaya tidak berlarut-larut dan akhirnya berdampak buruk pada kinerja pegawai dan organisasinya. Untuk itu penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang Komunikasi Interpersonal Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, dengan indikator yang dilihat 1) Keterbukaan, 2) Empati), 3) Dukungan, 4) Kepositifan, dan 5) Kesamaan.

Untuk melihat literatur teori yang dikatakan komunikasi interpersonal menurut Barnuld dalam Hidayat (2012 : 42) mengungkapkan bahwa komunikasi antarpribadi selalu dihubungkan dengan pertemuan antara dua, tiga atau mungkin empat orang yang terjadi secara spontan dan tidak berstruktur.

Selanjutnya, Joseph A. De Vito yang dikutip oleh Thoha (2008 : 191) komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera.

Jadi komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar pribadi dari seseorang kepada orang lain dalam kelompok kecil yang dilakukan secara spontan dan mendapatkan umpan balik dengan segera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif yang berusaha menyajikan data sesuai apa adanya. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dengan melihat strata pendidikan $< S1$ dan $\geq S1$ sebanyak 75 orang. Besar sampel penelitian adalah 63 orang pegawai yang terpilih menjadi sampel.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Proportional Stratified Random Sampling* dengan melihat tabel Krechie.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data (responden), instrumen penelitian menggunakan instrumen pengukuran dalam bentuk angket model skala Likert yang terdiri dari lima kategori jawaban. Data analisis uji coba untuk mengetahui validitas menggunakan rumus korelasi tata jenjang dan mengetahui reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Teknik analisis dengan rumus persentase.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data

Penelitian ini melihat komunikasi interpersonal pada Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, dengan indikator yang dilihat : 1) Keterbukaan, 2) Empati, 3) Dukungan, 4) Kepositifan, dan 5) Kesamaan.

Tabel 1.

Komunikasi Interpersonal
Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Dilihat dari Keterbukaan

No	Kegiatan	Selalu		Sering		Kadang		Jarang		T. Pernah		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memberi masukan pada pegawai lain yang membutuhkan	18	28,57	26	60,47	14	32,56	5	11,63	-	0	63	100
2	Menyampaikan kesulitan untuk meminta masukan	14	22,22	22	51,16	23	53,49	4	9,302	-	0	63	100
3	Berbagi informasi sesuai dengan pekerjaan	21	33,33	21	48,84	11	25,58	6	13,95	4	9,302	63	100
4	Pimpinan mendengarkan kekeliruan pegawai	17	26,98	20	46,51	14	32,56	7	16,28	5	11,63	63	100
5	Pimpinan menerima masukan dan kritikan	17	26,98	11	25,58	21	48,84	11	25,58	3	6,977	63	100
6	Membicarakan masalah aturan kerja dengan pimpinan	18	28,57	18	41,86	16	37,21	7	16,28	4	9,302	63	100
Jumlah		17,5	27,78	19,7	45,74	16,5	38,37	6,66	15,5	2,667	6,202	63	100

Pada Tabel 1 di atas dapat dilihat rata-rata 72,59 % responden selalu dan sering melakukan komunikasi interpersonal dengan keterbukaan, 16,5 % responden menyatakan kadang-kadang dan 21,7 % responden menyatakan tidak pernah.

Jika dilihat dari persentase tertinggi 95,97 % responden selalu dan sering memberikan masukan pada pegawai lain yang membutuhkan, 32,6 % responden menyatakan kadang-kadang dan 11,62 % responden menyatakan jarang dan tidak pernah.

Sedangkan dilihat dari persentase terendah 40,61 % responden menyatakan selalu dan sering memberikan kritikan kepada pimpinan, 48,8 % responden menyatakan kadang-kadang dan 32,55 % responden menyatakan jarang dan tidak pernah.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang telah melaksanakan komunikasi interpersonal dalam hal keterbukaan dengan cukup baik, pada persentase 72,59 %.

Tabel 2.
Komunikasi Interpersonal
Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Dilihat dari Empati

No	Kegiatan	Selalu		Sering		Kadang		Jarang		T. Pernah		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memberikan ucapan selamat bila ada pegawai yang sukses	14	22,22	19	44,19	21	48,84	4	9,30	5	11,63	63	100
2	Pimpinan menanyakan pegawai yang sedang ditimpa musibah	14	22,22	22	51,16	23	53,49	4	9,30		0,00	63	100
3	Meminta maaf kepada rekan kerja saya jika terjadi kekeliruan dalam bekerja	19	30,16	18	41,86	16	37,21	8	18,60	2	4,65	63	100
4	Pimpinan menanggapi pertanyaan yang diberikan	12	19,05	23	53,49	17	39,53	8	18,60	3	6,98	63	100
5	Pimpinan tidak mau mendengarkan keluhan pegawai	18	28,57	17	39,53	17	39,53	8	18,60	3	6,98	63	100
6	Pimpinan mengucapkan belangsungkawa	23	36,51	12	27,91	17	39,53	8	18,60	3	6,98	63	100
7	Pegawai mendengarkan keluhan saya	22	34,92	17	39,53	12	27,91	11	25,58	1	2,33	63	100
Jumlah		17,43	27,66	18,29	42,52	17,57	40,86	7,29	16,94	2,43	5,65	63	100

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat 67,5 % responden selalu dan sering melakukan komunikasi interpersonal dengan empati, 40,9 % responden menyatakan kadang-kadang dan 22,59 % responden menyatakan jarang dan tidak pernah.

Bila dilihat dari persentase tertinggi, terlihat 84,9 % responden selalu dan sering diberikan tanggapan oleh pimpinan bila bertanya, 39,5 % menyatakan kadang-kadang, dan 25,58 % menyatakan jarang dan tidak pernah.

Sedangkan persentase terendah, terlihat 44,29 % responden selalu dan sering diberi ucapan belangsungkawa oleh pimpinan bila menghadapi musibah, 39,5 % menyatakan kadang-kadang, 25,9 % menyatakan jarang dan tidak pernah.

Secara keseluruhan dapat dikatakan pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang melaksanakan komunikasi interpersonal dalam hal empati berada pada kategori kurang baik dengan persentase 67,5 %.

Tabel 3.
Komunikasi Interpersonal
Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Dilihat dari Dukungan

No	Kegiatan	Selalu		Sering		Kadang		Jarang		T. Pernah		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memperhatikan rekan kerja yang menyampaikan masalah	23	36,51	14	32,56	17	39,53	7	16,28	2	4,65	63	100
2	Pimpinan mendengarkan dengan serius paparan saya	23	36,51	14	32,56	16	37,21	4	9,30	6	13,95	63	100
3	Pegawai memberikan penguatan bila dihadapkan pada pilihan	24	38,10	16	37,21	11	25,58	11	25,58	1	2,33	63	100
4	Pimpinan memberikan pujian pada saya	18	28,57	11	25,58	21	48,84	11	25,58	2	4,65	63	100
5	Pegawai lain meremehkan pemikiran saya	22	34,92	13	30,23	15	34,88	11	25,58	2	4,65	63	100
6	Berbicara dengan pegawai lain ketika pimpinan sedang memberikan penjelasan	18	28,57	17	39,53	15	34,88	9	20,93	4	9,30	63	100
Jumlah		21,33	33,86	14,17	32,95	15,83	36,82	8,83	20,54	2,83	6,59	63	100

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat 52,29 % responden selalu dan sering melakukan komunikasi interpersonal dalam hal dukungan, 36,8 % responden menyatakan kadang-kadang dan 27,13 % responden menyatakan jarang dan tidak pernah.

Bila dilihat dari persentase tertinggi, terlihat 62,75 % responden selalu dan sering berbicara dengan pegawai lain ketika pimpinan memberikan penjelasan, 34,9 % menyatakan kadang-kadang, dan 30,23 % menyatakan jarang dan tidak pernah.

Sedangkan persentase terendah, terlihat 40,60 % responden selalu dan sering diberi pujian oleh pimpinan, 48,8 % menyatakan kadang-kadang, 30,23 % menyatakan jarang dan tidak pernah.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang melaksanakan komunikasi interpersonal dalam hal dukungan berada pada kategori sangat kurang baik dengan persentase 52,29 %.

Tabel 4.
Komunikasi Interpersonal
Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Dilihat dari Kepositifan

No	Kegiatan	Selalu		Sering		Kadang		Jarang		T. Pernah		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan bermaksud baik walau ditegur dengan cara yang tidak menengahkan	18	28,57	22	51,16	16	37,21	4	9,30	3	6,98	63	100
2	Menghargai pegawai lain walau ide saya ditolak	11	17,46	18	41,86	16	37,21	12	27,91	6	13,95	63	100
3	Pegawai lain menjadi salah paham bila saya memberi masukan tentang pekerjaannya	15	23,81	24	55,81	13	30,23	6	13,95	5	11,63	63	100
4	Jika pegawai lain menyanggah pembicaraan saya, sayaanggapi dengan baik-baik	15	23,81	25	58,14	11	25,58	8	18,60	4	9,30	63	100
5	Pimpinan meremehkan pendapat saya bila tidak sesuai dengan ide dan pemikirannya	17	26,98	16	37,21	17	39,53	8	18,60	5	11,63	63	100
6	Perbedaan pendapat tidak menghalangi saya berkomunikasi dengan sesama pegawai	21	33,33	24	55,81	13	30,23	4	9,30	1	2,33	63	100
Jumlah		16,17	25,66	21,50	50,00	14,33	33,33	7,00	16,28	4,00	9,30	63	100

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dilihat 79,37 % responden selalu dan sering melakukan komunikasi interpersonal dalam hal kepositifan, 33,33 % responden menyatakan kadang-kadang dan 25,58 % responden menyatakan jarang dan tidak pernah.

Bila dilihat dari persentase tertinggi, terlihat 92,26 % responden selalu dan sering menanggapi dengan baik, bila ada pegawai lain yang menyanggah pembicaraan, 25,6 % menyatakan kadang-kadang, dan 27,9 % menyatakan jarang dan tidak pernah.

Sedangkan persentase terendah, terlihat 59,06 % responden selalu dan sering diremehkan oleh pimpinan bila ide yang dikemukakan tidak sesuai dengan pemikiran pimpinan, 39,5 % menyatakan kadang-kadang, 30,23 % menyatakan jarang dan tidak pernah.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang melaksanakan komunikasi interpersonal dalam hal kepositifan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 79,37 %.

Tabel 5.
Komunikasi Interpersonal
Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Dilihat dari Kesamaan

No	Kegiatan	Selalu		Sering		Kadang		Jarang		T. Pernah		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menyesuaikan topik pembicaraan yang disukai lawan bicara (pegawai)	20	31,75	23	53,49	16	37,21	2	4,65	2	4,65	63	100
2	Saya menghargai perbedaan budaya saat berbicara	21	33,33	15	34,88	18	41,86	4	9,30	5	11,63	63	100
3	Para pegawai tidak menjadikan perbedaan status sebagai faktor penghalang dalam komunikasi	13	20,63	23	53,49	15	34,88	11	25,58	1	2,33	63	100
4	Cenderung berbicara dengan pegawai tertentu saja yang sama pemikirannya dengan saya	16	25,40	20	46,51	13	30,23	9	20,93	5	11,63	63	100
5	Pimpinan cenderung melakukan komunikasi satu arah terhadap pegawainya	19	30,16	25	58,14	12	27,91	5	11,63	2	4,65	63	100
6	Dalam memberi pembinaan pimpinan menggunakan gaya bahasa mengajak	12	19,05	15	34,88	24	55,81	9	20,93	3	6,98	63	100
7	Saran yang saya sampaikan diterima dengan baik oleh pimpinan saya	16	25,40	21	48,84	17	39,53	7	16,28	2	4,65	63	100
Jumlah		16,71	26,53	20,29	47,18	16,43	38,21	6,71	15,61	2,86	6,64	63	100

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dilihat 74,88 % responden selalu dan sering melakukan komunikasi interpersonal dalam hal kesamaan, 38,2 % responden menyatakan kadang-kadang dan 22,25 % responden menyatakan jarang dan tidak pernah.

Bila dilihat dari persentase tertinggi, terlihat 92,28 % responden selalu dan sering menerima komunikasi satu arah dari pimpinan, 27,9 % menyatakan kadang-kadang, dan 16,27 % menyatakan jarang dan tidak pernah.

Sedangkan persentase terendah, terlihat 55,37 % responden selalu dan sering menghargai perbedaan budaya saat berbicara, 49,9 % menyatakan kadang-kadang, 20,93 % menyatakan jarang dan tidak pernah.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang melaksanakan komunikasi interpersonal dalam hal kesamaan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 74,88 %.

Tabel 6.
Rekapitulasi Komunikasi Interpersonal
Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang

No	Kegiatan	Selalu		Sering		Kadang		Jarang		T. Pernah		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Keterbukaan	17,50	27,78	19,67	45,74	16,50	38,37	6,67	15,50	2,67	6,20	63	100
2	Empati	17,43	27,66	18,29	42,52	17,57	40,86	7,29	16,94	2,43	5,65	63	100
3	Dukungan	21,33	33,86	14,17	32,95	15,83	36,82	8,83	20,54	2,83	6,59	63	100
4	Kepositifan	16,17	25,66	21,50	50,00	14,33	33,33	7,00	16,28	4,00	9,30	63	100
5	Kesamaan	16,71	26,53	20,29	47,18	16,43	38,21	6,71	15,61	2,86	6,64	63	100
	Jumlah	18,11	28,74	18,40	42,80	16,06	37,35	7,45	17,32	2,98	6,94	63	100

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dilihat 67,94 % responden selalu dan sering melakukan komunikasi interpersonal dalam hal keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan, 37,35 % responden menyatakan kadang-kadang dan 24,25 % responden menyatakan jarang dan tidak pernah.

Bila dilihat dari persentase tertinggi, terlihat 79,37 % responden selalu dan sering melakukan komunikasi interpersonal dalam hal kepositifan, 33,33 % menyatakan kadang-kadang, dan 25,58 % menyatakan jarang dan tidak pernah.

Sedangkan persentase terendah, terlihat 52,59 % responden selalu dan sering melakukan komunikasi interpersonal dalam hal dukungan, 36,82 % menyatakan kadang-kadang, 27,13 % menyatakan jarang dan tidak pernah.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang melaksanakan komunikasi interpersonal dalam hal keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan berada pada kategori kurang baik dengan persentase 67,94 %.

PEMBAHASAN

1. Keterbukaan.

Bila dilihat dari aspek keterbukaan ternyata komunikasi interpersonal pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan deskripsi data berada pada kategori cukup baik yaitu 72,60 %. Hal ini tentu tidak bisa dibiarkan terus menerus, pegawai harus lebih meningkatkan aspek ini, supaya komunikasi interpersonal dapat tercapai dengan baik. Selain itu, perlu dikembangkan sikap yang baik antar pegawai tidak boleh saling mencurigai antar satu dengan yang lainnya.

2. Empati.

Bila dilihat dari aspek empati komunikasi interpersonal pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang juga masih perlu ditingkatkan karena ini berada pada kategori kurang baik yaitu 67,50 %. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di sini belum begitu optimal dalam memberikan empati kepada pegawai lainnya. Untuk itu perlu ditingkatkan baik bagi pegawai atau pun bagi pimpinan untuk selalu ikut merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, terutama ketika orang lain menghadapi musibah.

3. Dukungan.

Dilihat dari aspek dukungan komunikasi interpersonal pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang harus ditingkatkan lagi karena berada pada kategori sangat kurang baik yaitu 52,29 %. Tentu ini tidak boleh dibiarkan, karena bila pegawai tidak mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan ini akan berdampak pada hasil kerjanya. Maka perlu dioptimalkan dengan tidak meremehkan orang lain, bersungguh-sungguh dalam bekerja dan sebagainya.

4. Kepositifan.

Dilihat dari aspek kepositifan komunikasi interpersonal pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang juga perlu ditingkatkan walaupun sudah berada pada kategori yang cukup baik yaitu 79,37 %. Perlu ditingkatkan lagi agar selalu berpikir positif kepada pegawai lain ataupun kepada pimpinan. Tidak mudah untuk terprofokasi, tapi selalu berusaha tenang dan baik dalam menanggapi orang lain.

5. Kesamaan.

Selanjutnya dilihat dari aspek kesamaan, maka komunikasi interpersonal pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang telah cukup baik ini berada pada kategori 74,88 %. Namun demikian masih perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal memberikan pembinaan pimpinan diharapkan tidak memerintah tapi berusaha untuk mengajak pegawai. Disamping aspek lainnya kita mampu menyesuaikan topik pembicaraan dengan lawan bicara, berkeyakinan saran pimpinan sangat baik walaupun disampaikan dengan kurang pas.

6. Komunikasi Interpersonal.

Secara keseluruhan komunikasi interpersonal pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berada pada kategori kurang baik, dengan persentase 67,94 %. Hal ini tentu perlu mendapatkan perhatian yang lebih mendalam baik bagi pegawai ataupun bagi pimpinan.

Kalau ini tidak ditingkatkan tentu kepuasan komunikasi pegawai di kantor ini akan terganggu. Padahal kepuasan komunikasi merupakan suatu fungsi dari apa yang seseorang dapatkan dengan apa yang dia harapkan. Muhammad (2000 : 88-89) mengemukakan kepuasan dalam berkomunikasi muncul dari kombinasi faktor-faktor berikut :

1. Kepuasan dengan pekerjaan. Berkaitan dengan hal-hal yang berkenaan dengan pembayaran, keuntungan, naik pangkat dan pekerjaan itu sendiri.
2. Kepuasan dengan ketepatan informasi. Faktor ini mencakup tentang tingkat kepuasan dengan informasi, kebijaksanaan, teknik-teknik baru, perubahan administratif dan staf, rencana masa datang dan penampilan pribadi.
3. Kepuasan dengan kemampuan seseorang yang menyarankan kesempurnaan. Mencakup dari mana komunikasi seharusnya disempurnakan.
4. Kepuasan dengan efisiensi bermacam-macam saluran komunikasi. Mencakup melalui mana komunikasi disebarluaskan dalam organisasi, mencakup peralatan, buletin, memo dan materi tulisan.
5. Kepuasan dengan kualitas media. Yang berhubungan dengan faktor ini mutu tulisan, nilai informasi yang diterima, keseimbangan informasi yang tersedia dan ketepatan informasi yang datang.
6. Kepuasan dengan cara berkomunikasi dengan teman sekerja. Faktor ini mencakup komunikasi horizontal, informal dan tingkat kepuasan yang timbul dari diskusi masalah dan mendapatkan informasi dan teman sekerja.
7. Kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi sebagai suatu kesatuan. Mencakup hal-hal keterlibatan hubungan dengan organisasi, dukungan atau bantuan dari organisasi dan informasi dari organisasi.

Jadi dengan demikian perlu ada kerja keras pimpinan dan pegawai untuk mampu menjalin komunikasi interpersonal dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dari segi :

1. Keterbukaan berada pada kategori cukup baik yaitu 72,60 %.
2. Empati kategori kurang baik yaitu 67,50 %.
3. Dukungan berada pada kategori sangat kurang baik yaitu 52,29 %.
4. Kepositifan berada pada kategori yang cukup baik yaitu 79,37 %.
5. Kesamaan telah cukup baik ini berada pada kategori 74,88 %.
6. Secara keseluruhan komunikasi interpersonal berada pada kategori kurang baik, dengan persentase 67,94 %.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis menyarankan :

1. Pegawai agar lebih dapat melakukan komunikasi interpersonal dengan lebih baik dan bersungguh-sungguh lagi.
2. Pimpinan juga harus lebih rutin membina komunikasi interpersonal di lingkungannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, Dasrun. 2012. *Komunikasi Antarpribadi dan Medianya*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Muhammad, Arni. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Rineka Cipta.
- Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Rineka Cipta.
- Nana, Sudjana. 1989. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru.
- Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta : P.T. Rajawali.
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.