

KOMUNIKASI INTERPERSONAL PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA PADANG

ANISA RAHAYU

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

ABSTRACT

The background of this research by the writer's observation about interpersonal communication employees in social services and labor desert town that has not been as it should be . It is thought to be influenced by many factors , one of which is the interpersonal communication that needs to be nurtured and enhanced by improving the relations and cooperation between the various parties in the office . The purpose of this study was to obtain information about employees of interpersonal communication in social services and labor desert city in terms of 1) familiarity , 2) openness , 3) empathy , 4) supportive attitude , 5) trust. The result showed that : 1) familiarity is in good category (4.3) , 2) the disclosure is in good category (3.9) , 3) empathy are in the good category (3.7) , 4) supportive attitude on either category (4,1) . 5) trust in the good category (3,9) . Based on these results it can be concluded that interpersonal communication employee at the Department of Social and Labor of Padang are in the good category with an average score (4.0)

Keyword : *interpersonal communication employees*

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya dapat dipandang sebagai sistem sosial yang terdiri dari manusia yang ingin mencapai tujuannya dengan menggunakan teknik informasi dan dikoordinasikan dalam struktur tugas. Dengan demikian secara garis besar dalam organisasi terdapat dua unsur utama yaitu manusia sebagai pelaku utama organisasi dan ilmu pengetahuan yang digunakan dalam mengatur hubungan antar manusia. Manusia merupakan unit dasar interaksi organisasi dan pusat perilaku.

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa dalam organisasi terdapat orang yang bekerjasama dalam suatu hirarki yang berarti ada pimpinan dan ada yang dipimpin. Apapun bentuk dari proses yang terjadi, tidak lain adalah dalam rangka memajukan organisasi.

Salah satu unsur penting yang terlibat dalam proses pada suatu organisasi adalah sumber daya manusia atau pegawai. Pada dasarnya setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang berbeda-beda baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bagi sebuah organisasi, merupakan suatu kewajiban anggota kelompok atau pimpinan dalam organisasi untuk menciptakan serangkaian hubungan agar dapat melakukan kerjasama dengan baik.

Begitupun halnya dengan sebuah organisasi yang merupakan wadah berkumpulnya sejumlah orang yang menjalankan aktivitas kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik maka orang-orang yang terlibat dalam usaha kerja sama tersebut harus dapat saling menjaga keakraban, sikap suportif, kepercayaan, dan bersifat terbuka dan empati, dan memelihara keutuhan antara satu dengan yang lainnya dan salah satu caranya adalah dengan menjaga komunikasi interpersonal yang ada didalam organisasi baik komunikasi interpersonal antara atasan dengan bawahan maupun antara bawahan dengan bawahan.

Kegiatan komunikasi interpersonal muncul bukan hanya sekedar sebagai komunikasi atau menyampaikan pesan sesuai apa yang ingin disampaikan, namun lebih dari itu komunikasi interpersonal ini bertujuan menumbuhkan rasa hormat terhadap satu dan yang lainnya dan mengenal sebuah perbedaan dan kepekaan terhadap sesama dan yang terpenting adalah komunikasi interpersonal ini bertujuan untuk meningkatkan potensi kerja pegawai baik secara individu maupun secara kelompok.

Kemampuan terbaiknya seorang pegawai yang termotivasi dengan baik akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua organisasi, sehingga hal-hal seperti ini pun akan memaksimalkan produktifitas dari organisasi dan menjadi kunci keberhasilan dari seorang pimpinan. Komunikasi interpersonal dapat memberi pengaruh-pengaruh positif terhadap motivasi kerja seseorang.

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang pesannya dikemas dalam bentuk verbal atau nonverbal, seperti komunikasi pada umumnya komunikasi interpersonal selalu mencakup dua unsur pokok yaitu isi pesan dan bagaimana isi pesan dikatakan atau dilakukan secara verbal atau nonverbal. Dua unsur tersebut sebaiknya diperhatikan dan dilakukan berdasarkan pertimbangan situasi, kondisi, dan keadaan penerima pesan. Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan aktif bukan pasif.

Komunikasi interpersonal bukan hanya komunikasi dari pengirim pada penerima pesan, begitupula sebaliknya, melainkan komunikasi timbal balik antara pengirim dan penerima pesan. Komunikasi interpersonal bukan sekedar serangkaian rangsangan-tanggapan, stimulus-respon, akan tetapi serangkaian proses saling menerima, penyerahan dan penyampaian tanggapan yang telah diolah oleh masing-masing pihak.

Penerapan komunikasi interpersonal dalam organisasi sering kali mencapai hasil yang kurang memuaskan salah satu penyebabnya dapat dilihat dari sikap dan hubungan yang kurang baik dalam organisasi tersebut yang penyebabnya diduga

karena kurangnya hubungan interpersonal yang baik dalam organisasi. Komunikasi interpersonal sebagai suatu bentuk perilaku dapat berubah dari sangat efektif menjadi sangat tidak efektif. Komunikasi interpersonal memiliki beberapa indikator. Menurut, Devito (dalam Walgito 2006:84) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mengandung lima karakteristik berikut ini, keterbukaan, empati, dukungan, perasaan positif, dan kesamaan. Sedangkan Rakhmat (dalam Hidayat 2012:56-57) menyatakan bahwa karakteristik hubungan interpersonal yang baik adalah percaya, sikap suportif, dan sikap terbuka.

Menurut, Rakhmat Jalaluddin (2005:126) menyatakan bahwa juga ada empat faktor yang amat penting dalam memelihara keseimbangan hubungan interpersonal yaitu, keakraban, kontrol, ketepatan respon. Sedangkan menurut Depari (dalam Hidayat 2012:43) menyebutkan beberapa karakteristik komunikasi interpersonal yaitu arus pesan cenderung dua arah, konteks komunikasi adalah tatap muka, umpan balik tinggi, tingkat selektivitas sangat tinggi, perubahan sikap.

Menurut, Devito (dalam Widjaja 2000:128) menyebutkan bahwa karakteristik-karakteristik efektivitas komunikasi antar pribadi berdasarkan perspektif pragmatif adalah bersikap yakin, kebersamaan, manajemen interaksi, perilaku ekspresif, orientasi pada orang lain.

Berdasarkan banyaknya cara yang dapat dilakukan agar komunikasi interpersonal terbina dengan baik, maka penulis membatasi komunikasi interpersonal pegawai dalam hal: keakraban, keterbukaan, empati, sikap suportif, kepercayaan. Untuk jelasnya akan dirinci sebagai berikut.

Keakraban

Menurut, Rakhmat (2005:126) mengatakan bahwa keakraban merupakan pemenuhan kebutuhan kasih sayang hubungan antara atasan dengan bawahan akan terpelihara jika komunikator dan komunikan sepakat akan tingkat keakraban tersebut. Jadi, berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa keakraban merupakan keadaan akrab antara pimpinan dan bawahan dalam pemenuhan kebutuhan kasih sayang dalam organisasi.

Keterbukaan

Menurut, Rakhmat (dalam Hidayat 2005:136) menyatakan bahwa “sikap terbuka yaitu kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menghadapi hubungan interpersonal”. Keterbukaan atau sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Keterbukaan adalah pengungkapan reaksi atau tanggapan kita terhadap situasi yang sedang dihadapi serta memberikan informasi tentang masa lalu yang relevan untuk memberikan tanggapan kita dimasa kini tersebut

Empati

Menurut, Devito (dalam Walgito 2006:85) menyebutkan bahwa empati dengan seseorang adalah merasakan seperti yang dirasakan oleh orang lain tanpa menghilangkan identitas diri. Menurut, Rakhmat (2005: 132) menyatakan bahwa “berempati adalah membayangkan diri kita pada kejadian yang menimpa orang lain secara emosional dan intelektual”. Dengan empati kita berusaha melihat seperti orang lain melihat, merasakan seperti orang lain merasakannya.

Sikap Suportif

Menurut, Rakhmat (2005:133) menyatakan bahwa sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Orang bersikap defensif bila ia tidak menerima, tidak jujur, dan tidak empatis. Maka dengan sikap defensif komunikasi interpersonal akan gagal karena orang defensif akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi ketimbang memahami pesan orang lain.

Kepercayaan

Menurut, Rakhmat (2005:129) percaya adalah “mengandalkan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan situasi yang penuh resiko. Dari pendapat tersebut kepercayaan itu adalah meyakini kebenaran suatu hal, sehingga kita mau dan ingin menghargainya. Kepercayaan mengandung resiko berarti dengan mempercayai suatu hal, maka kita sanggup untuk menanggung resiko dan kita lebih menonjolkan hal yang positifnya dan meminimalkan sisi negatifnya.

Namun dari hasil pengamatan yang penulis lakukan selama bulan 16 Juni-23 Agustus 2014 dan dilengkapi oleh beberapa keterangan pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, terlihat masih kurang terjalannya dengan baik komunikasi interpersonal pegawai di kantor tersebut. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena yang penulis temui di lapangan yaitu:

Kurangnya suasana keakraban yang ditunjukkan baik antara pegawai dengan sesama pegawai maupun antara pimpinan dengan pegawai. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya rasa saling menyayangi yang ditunjukkan dengan sikap yang acuh tak acuh saja didalam kantor. Kurang terbukanya pegawai dalam suatu permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas dikantor. Salah satu contohnya adalah ketika salah seorang pegawai menemukan kendala dalam mengerjakan tugasnya ia tidak mau berbagi permasalahannya tersebut kepada pimpinan, karena ia menganggap pimpinan tidak akan peduli dengan permasalahannya tersebut. Kurangnya sikap empati yang ditunjukkan oleh pegawai dengan sesama pegawai. Hal ini dapat dilihat dari keengganan pegawai membantu kesulitan teman sejawat, baik itu persoalan pribadi maupun persoalan pekerjaan, padahal kerja sama yang menampilkan interaksi antar karyawan merupakan pendorong tercapainya hasil kerja yang optimal. Kurangnya sikap suportif yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap rekan kerjanya. Salah satu contohnya adalah jika ada salah seorang pegawai yang diberikan penghargaan oleh pimpinan atas prestasi kerjanya yang bagus, maka pegawai lain justru merasa cemburu dengan hal tersebut dan tidak memberikan ucapan selamat kepada pegawai yang mendapatkan penghargaan atas prestasi kerjanya. Kurangnya kepercayaan pimpinan dalam memberikan tugas terhadap pegawainya. Salah satu contohnya adalah pimpinan hanya memberikan satu tugas kepada satu orang pegawai yang sudah biasa ia perintahkan saja, misalnya dalam bidang bantuan jaminan sosial dalam hal memberikan bantuan kepada masyarakat yang mendapatkan musibah. Pimpinan hanya memerintahkan pegawai yang itu-itu saja, padahal pegawai lain yang juga dalam bidang itu tidak pernah diberikan tugas yang sama, padahal pegawai yang lainpun mampu mengerjakannya

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dilihat dari indikator: keakraban, keterbukaan, empati, sikap suportif,) kepercayaan. Dengan mengajukan pertanyaan sebagai berikut: bagaimana komunikasi interpersonal pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dalam hal keakraban? bagaimana komunikasi interpersonal pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dalam hal keterbukaan? bagaimana komunikasi interpersonal pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dalam hal empati? bagaimana komunikasi interpersonal pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dalam hal sikap suportif? bagaimana komunikasi interpersonal pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dalam hal kepercayaan?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan kedalam penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang 72 orang. pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Proportional random sampling*. Menurut, Sugiyono, (2012:91) (*Proportional random sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan perbandingan jumlah individu/objek yang ada dalam masing-masing kelompok.

Besar sampel penelitian adalah 47 orang pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Instrumen dalam penelitian ini adalah angket yang disusun dengan menggunakan skala likert dengan lima (5) pilihan jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Teknik analisis data menggunakan rumus rata-rata.

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan data dijabarkan berdasarkan indikator komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang dirincikan sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil pengolahan data tentang pembinaan disiplin siswa SMK swasta kelompok bisnis manajemen di kota Padang

No	Indikator	Rata-Rata
1.	Keakraban	4,2
2.	Keterbukaan	3,9
3.	Empati	3,7
4	Sikap suportif	4,2
5	Kepercayaan	3,8
	Skor Rata-Rata	4,0



Grafik 1. Komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang

Dari tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata tertinggi adalah pada indikator keakraban dengan skor rata-rata 4,2. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah indikator empati dengan skor rata-rata 3,7. Secara umum komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sudah terlaksana dengan baik, ini ditandai dengan skor rata-rata keseluruhan **4,0**.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dikemukakan pembahasa hasil penelitian mengenai komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dilihat dari 5 aspek yaitu : 1) keakraban 2) keterbukaan 3) empati 4) sikap suportif 5) kepercayaan. Keakraban mendapat skor rata-rata tertinggi (4,2), sedangkan empati mendapat skor rata-rata terendah (3,7). Untuk lebih jelasnya, pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan berdasarkan aspek di atas.

Komunikasi Interpersonal Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Di Tinjau Dari Aspek Keakraban

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang di tinjau dari aspek keakraban mendapat skor rata-rata 4,2. Data menunjukkan bahwa pegawai sudah menjaga suasana keakraban mereka dengan baik di dalam kantor demi menjaga keharmonisan di dalam organisasi. Pernyataan responden yang mendukung bahwa suasana keakraban sudah terjalin dengan baik yaitu berdasarkan pernyataan menghargai ide yang diberikan oleh rekan kerja ketika melaksanakan rapat di dalam. Sesuai dengan pendapat Hasri (dalam Nurbillah 2014:6) yang mengatakan bahwa keakraban merupakan suatu pertanda adanya kebersamaan dalam organisasi.

Komunikasi Interpersonal Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Di Tinjau Dari Aspek Keterbukaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang pada indikator keterbukaan mendapat skor rata-rata 3,9. Data menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sudah menunjukkan sikap terbuka kepada sesama rekan kerja dikantor.

Pernyataan yang mendukung adalah menunjukkan sikap bersahabat saat menerima ide atau masukan dari rekan kerja. Sesuai dengan pendapat Brooks dan Emmert yang dikutip oleh Rakhmat (1989:136) yaitu:

- 1) Menilai pesan secara objektif dengan menggunakan data dan logika
- 2) Membedakan dengan mudah melihat nuansa
- 3) Berorientasi pada isi
- 4) Mencari informasi dari berbagai sumber
- 5) Lebih bersifat profesional

Komunikasi Interpersonal Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Di Tinjau Dari Aspek Empati

Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berdasarkan indikator empati mendapatkan skor rata-rata 3,7. Data menunjukan bahwa sikap empati sudah tertanam dalam diri masing-masing pegawai dengan baik. Pernyataan yang mendukung tentang empati adalah mengetahui keadaan perasaan rekan kerja dikantor baik ketika sedih ataupun senang.

Seiring dengan pendapat Devito (dalam Walgito 2006:85) menyebutkan bahwa empati dengan seseorang adalah merasakan seperti yang dirasakan oleh orang lain tanpa menghilangkan identitas diri. Jadi dengan empati kita berusaha melihat seperti orang lain melihat, merasakan seperti orang lain merasakannya.

Komunikasi Interpersonal Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Di Tinjau Dari Aspek Sikap Suportif

Hasil penelitian menunjukan komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang di tinjau dari aspek sikap suportif mendapatkan skor rata-rata 4,2. Data menunjukan bahwa sikap suportif yang ada pada diri masing-masing pegawai pada Dinas sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sudah terjaga dengan baik. Pernyataan yang menunjukkan adalah menyampaikan informasi berkaitan dengan tugas dengan nada dan suara yang jelas.

Seiring dengan pendapat Rakhmat (2005:133) mengemukakan bahwa sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Sikap defensif salah satunya adalah spontanitas dan salah satu contoh spontanitas sesuai dengan pernyataan yang mendukung dari indikator sikap suportif ini.

Komunikasi Interpersonal Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Di Tinjau Dari Aspek Kepercayaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang di tinjau dari aspek kepercayaan mendapatkan skor rata-rata 3,8. Data menunjukkan bahwa pegawai telah saling menjaga kepercayaan diantara mereka di dalam organisasi agar terciptanya komunikasi interpersonal yang baik di dalam kantor.

Jerald Greenberg dan Robert A (dalam Wibowo 2013:329-30) memberikan arti kepercayaan adalah suatu tingkat keyakinan orang, dalam kata dan tindakan, terhadap orang lain. Jadi kepercayaan yang terjaga antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya didalam kantor akan menjadi tonggak terjaganya komunikasi interpersonal di dalam sebuah organisasi.

Rakapitulasi Data Tentang Komunikasi Interpersonal Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang

Pembahasan dari masing-masing indikator di atas menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang secara keseluruhan dapat dikategorikan baik. Hal ini terlihat dari komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang ditinjau dari a) keakraban dan mendapat skor rata-rata 4,2 keterbukaan mendapatkan skor rata-rata 3,9 empati mendapatkan skor rata-rata 3,7 sikap suportif mendapatkan skor rata-rata 4,2 kepercayaan mendapatkan skor rata-rata 3,8.

Secara umum komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sudah baik dengan skor rata-rata 4,0. Diharapkan untuk masa yang akan komunikasi interpersonal pegawai yang ada pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dapat lebih ditingkatkan dan dijaga dengan baik lagi.

Melihat dari pendapat Devito (dalam Walgito 2006:84) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mengandung lima karakteristik dan salah satunya adalah keterbukaan, empati, dan suportif. Dan menurut Rakhmat (2005:126) menyatakan bahwa keakraban juga merupakan salah satu faktor yang menjaga keseimbangan komunikasi interpersonal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa data dari hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan mengenai komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang adalah sebagai berikut: 1) Komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang jika dilihat dari aspek keakraban berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,3. 2) Komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang jika dilihat dari aspek keterbukaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,9. 3) Komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang jika dilihat dari aspek empati berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,7.

4) Komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang jika dilihat dari aspek sikap suportif berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,1. 5) Komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang jika dilihat dari aspek kepercayaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,9.

Berdasarkan kesimpulan telah di kemukakan di atas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut : 1) bagi Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang agar terus meningkatkan dan menjaga komunikasi interpersonal di dalam kantor agar tujuan bersama di dalam kantor dapat terlaksana dengan baik, 2) bagi kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota agar terus bekerja sama dengan pegawai dalam menjaga komunikasi interpersonal di dalam kantor sehingga dapat menjaga hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai di dalam kantor, 3) bagi Pengawas sebagai bahan masukan akan pentingnya pembinaan komunikasi interpersonal untuk kepentingan bersama, 4) kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menelaah serta meneliti lebih lanjut dari komunikasi interpersonal ini secara lebih dalam dan luas lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi ke-4*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Daru, Yulita. 2012. *Komunikasi Interpersonal yang Efektif*. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*. www.stikes-Tarakanita.ac.id. No.2 (Vol.4).2012
- Hidayat, Dasrun. 2012. *Komunikasi Antar Pribadi dan Mediana*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, H. Malayu S. P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 1981. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miftah Thoha (2004). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Nurbillah. 2014. *Komunikasi Interpersonal Sebagai Upaya Peningkatan Marching Band*. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. Universitas Brawijaya Malang.
- Rakhmat, Jalaludin. 2001. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Raya.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiful Rohim (2009). *Teori Komunikasi*. PT Rineka Cipta : Jakarta
- Widjaja, H.A.W. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Walgito, Bimo. 2006. *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: ANDI.
- Wisnuwardhani, Dian. 2012. *Hubungan Interpersonal*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wood, Julia T. 2012. *Komunikasi Interpersonal*. Jakarta: Humanika.