



# PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA BIDANG DIKMENTI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Dini Afianti<sup>1)</sup>, H. Johar Permana<sup>2)</sup>, Diding Nurdin<sup>3)</sup>

Departemen Administrasi Pendidikan – FIP UPI

<sup>1)</sup>e-mail: [Dini\\_afianti@rocketmail.com](mailto:Dini_afianti@rocketmail.com)

<sup>2)</sup>e-mail: [joharpermana@upi.edu](mailto:joharpermana@upi.edu)

<sup>3)</sup>e-mail: [didingnurdin@upi.edu](mailto:didingnurdin@upi.edu)

## ABSTRAK

*Research in the wake of the problems how much influence interpersonal communication head Dikmenti field to work productivity of employees at the Education Department of West Java Province. The method used is descriptive method supported by literature study. As well as using the techniques of data collection using the questionnaire enclosed with 4 rating scale (Likert) were distributed to 49 employees especially in the field Dikmenti as samples. The problems of this study (1) how the image of interpersonal communication chief of Dikmenti Education Department of West Java Province, (2) how the employee productivity Education Department of West Java Province, (3) how much influence interpersonal communication head of Dikmenti against employee productivity Education Department of West Java Province. Based on the results of data processing which is calculated by using the technique Weight Means Scores (WMS) shows that the average general tendency for the variable X (Interpersonal Communication) obtained at 3.06 and are in very good category. As for the average general trend in Y (Work Productivity) obtained at 3.45 to be in very good category. The calculation result normality test on the distribution of the data that the variables X and Y have normal distribution. Judging from the calculation of the correlation coefficient ( $r_{hitung}$ ) using the formula obtained Perason Product Moment correlation coefficient of 0675. This shows that there is a strong relationship between the variables X and Y. The test results significantly with t-test obtained t is known  $t_{tabel}$  6.031 and 2.012 compared to  $6.03 > 2012$  means that significant relationship between interpersonal communication department heads Dikmenti on productivity employee of West Java Provincial Education Office. To determine the influence of the variables X and Y is shown from the calculation coefficient of determination (KD) of 43%. This shows that the influence of the head of the field of interpersonal communication Dikmenti against employee productivity Education Department of West Java province by 43% and the remaining 57% is influenced by other factors. Likewise, the results of the regression analysis obtained by the equation  $Y = 44.949 + 0.525 X$  means every one-unit change in the variable X will provide a change in the variable Y for 0.525. Berdasarkan the above results it can be concluded that the research hypothesis that there is positive and significant correlation between Interpersonal Communication Division leader Dikmenti the Work Productivity Employee Education Department of West Java Province. The results of this study are expected to provide a benefit both for the institution, employees and for further research that will examine communication problems on the productivity of labor.*

**Keywords :** *Interpersonal Communication , Work Productivity , Effectiveness and Efficiency Performance*



## PENDAHULUAN

Pendidikan dalam hal ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengembangkan potensi untuk membentuk kepribadian manusia yang berwawasan luas. Setiap manusia berhak mendapatkan pendidikan, melalui pendidikan manusia dapat mengembangkan pengalaman dan pemikirannya.

Dalam Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berhubungan dengan pengertian pendidikan diatas, pendidikan dapat dijadikan sebagai salah satu dalam mewujudkan cita-cita nasional yang menjadi satu harapan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu dan berbudi pekerti luhur dalam menghadapi sebuah tantangan di zaman era globalisasi ini. Oleh karena itu diperlukan suatu organisasi untuk dapat memfasilitasinya. Salah satu organisasi dalam ranah pendidikan adalah Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dalam Keputusan Gubernur Jawa Barat No.39 Tahun 2001. Tugas pokok Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut :

Dinas Pendidikan provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok merumuskan kebijaksanaan operasional di bidang pendidikan dan melaksanakan sebagai wewenang desentralisasi provinsi serta kewenangan yang dilimpahkan kepada Gubernur berdasarkan azas dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Sejalan dengan pengertian diatas, dalam merumuskan pengkajian bahan kebijaksanaan operasional di bidang pendidikan baik di pendidikan menengah dan tinggi yang

membawahi seksi pembinaan SMA, SMK, SSN,SBI dan kerjasama perguruan tinggi. Suatu lembaga pendidikan ini memiliki berbagai komponen-komponen yang saling berhubungan satu sama lain baik itu dari kepala bidang terhadap bawahan dalam melakukan interaksi yang baik. Karena pada dasarnya setiap manusia merupakan makhluk sosial atau makhluk yang selalu hidup bermasyarakat.

Komunikasi adalah proses interaksi antara individu dengan individu dengan kelompok atau organisasi yang menghasilkan suatu informasi berupa ide, gagasan agar satu sama lain memahami dalam menjalankan aktivitas pencapaian tujuan.

Berdasarkan jenisnya komunikasi dibedakan menjadi komunikasi intrapersonal dan interpersonal. Dalam penelitian ini penulis lebih memfokuskan kepada komunikasi interpersonal. Karena lebih ingin terfokus pada pemimpin yang memberikan pengaruh positif. Pada hakekatnya komunikasi interpersonal ialah komunikasi antar komunikator dengan komunikan, komunikasi ini dianggap paling efektif dalam mengubah pola pikir, sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. (Effendy, 2003, hal. 20)

Di sebuah organisasi peran kepala bidang sebagai pemimpin sangat penting dalam pemberdayaan komponen yang ada di bagian organisasi tersebut. Salah satu hal penting dalam pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala bidang adalah memiliki kemampuan berkomunikasi untuk menciptakan dan membina hubungan dengan pegawainya dalam organisasi yang ia pimpin. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan meningkatkan keinginan pegawai dalam mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Komunikasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, bahwa "Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai usahakanlah secara terus menerus untuk memperhatikan komunikasi dan membuatnya lebih efektif". (Winardi, 1990, hal. 220)



Sejalan dengan pengertian tersebut seorang pemimpin dalam organisasi memiliki peran yang sangat kuat dalam proses komunikasi. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif agar instruksi yang disampaikan kepada bawahan dapat dipahami dengan jelas.

Tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan program kerjanya tentu tidak lepas dari sejauh mana organisasi dapat mengoptimalkan sistem komunikasi yang ada didalamnya. Kepala Bidang Pendidikan Menengah Tinggi mempunyai tugas pokok sebagai pemberi sebuah kebijakan dan menjadi pengarah bagi staff-staff untuk menjalankan suatu tugasnya dalam berbagai kegiatan baik itu kegiatan yang terdiri dari kegiatan mengelola SMA dan SMK Se Jawa Barat.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari staf pegawai Bidang Dikmenti melalui studi pendahuluan, setiap memulai suatu kegiatan lembaga ini terlebih dahulu diawali dengan instruksi dan koordinasi dari atasan terhadap bawahan. Kepala Bidang DIKMENTI khususnya dalam memberikan instruksi sangat baik dan biasanya dilaksanakan melalui komunikasi secara lisan berupa perintah langsung dan mengkomunikasikan rapat sudah bersistematis baik secara tulisan berupa surat perintah atau penugasan.

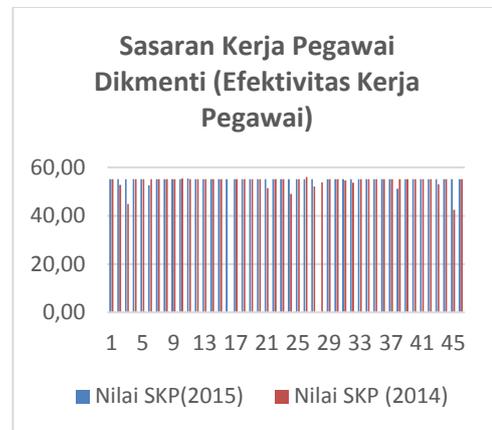
Lembaga ini secara umum telah melaksanakan komunikasi yang efektif terlihat dari kerjasama dan koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan sudah berjalan dengan baik, akan tetapi terlihat dari fenomena-fenomena di lapangan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak paham akan tugas yang akan dikerjakannya, kurangnya cara berpikir yang cepat tanggap. Sehingga program yang akan dikerjakan tidak jalan cenderung kurang mengalami peningkatan. Selain itu pekerjaan yang dilakukan oleh

Berdasarkan pada kedua tabel diatas, dapat kita lihat bahwa untuk mengetahui penilaian sasaran kerja pegawai dilihat dari beberapa aspek perilaku kerja pegawai itu sendiri antara lain : (1) Orientasi pelayanan, (2) Integritas, (3) Komitmen, (4) Disiplin, (5)

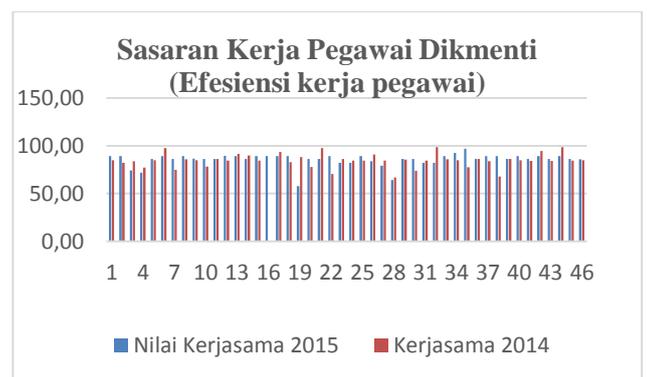
sebagian pegawai kurang sesuai dengan kriteria lembaga karena tidak jelasnya informasi yang di dapat oleh pegawai seringkali menjadi penyebab timbulnya ketidak harmonisan dalam sistem kerja.

Dalam hal ini, peneliti juga mendapatkan data terkait mengenai tingkat produktifitas yang meliputi efektif dan efisiensi kerja pegawai yang dilihat dari SKP (Sasaran Kerja Pegawai) pada tahun 2014 dan tahun 2015 sebagai berikut :

Gambar 1.1  
Sasaran Kerja Pegawai Dikmenti  
(Efektif kerja pegawai)



Gambar 1.2  
Sasaran Kerja Pegawai Dikmenti  
(Efisiensi kerja pegawai)



Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Kerjasama dan (6) Kepemimpinan. Aspek penilaian tersebut tidak akan sama antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Jika diamati tiap tahunnya perilaku kerja pegawai itu bervariasi, ada yang meningkat ada yang menurun terlihat tidak konsisten dalam



melakukan suatu pekerjaan. tentu ini sangat berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai yang meliputi efektifnya dan efisiensinya pegawai dalam bekerja. Jika keefektifan bekerja diukur dari sasaran kerja pegawai yang mempunyai standar 60,00 sedangkan untuk mengukur keefisiensi kerja pegawai dilihat dari aspek kerjasama dalam mengoptimalkan waktu dalam bekerja dengan nilai 80,00. Terlihat dari tabel di atas masih ada beberapa orang pegawai masih belum optimal dalam bekerja sehingga tidak adanya peningkatan.

Penyebabnya bervariasi mulai dari latar belakang pendidikan dan adanya perbedaan keahlian kerja menciptakan besarnya kesalahpahaman didalam diri pegawai yang berbeda padahal pesan yang diterima tersebut merupakan pesan yang sama. Peran pemimpin dalam meninstruksikan kepada pegawai harus jelas dan benar. Selain sebagai yang mengarahkan pemimpin juga harus dapat memberikan fungsi pengawasan dan evaluasi agar masalah dapat terselesaikan. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai perlu memperhatikan komunikasi yang ada dalam suatu organisasi.

Bertitik tolak dari pemikiran-pemikiran di atas, maka penulis merasa tertarik dan terdorong untuk meneliti tentang keterkaitan komunikasi interpersonal Kepala Bidang terhadap produktivitas kerja pegawai. Menindak lanjuti keinginan penulis berdasarkan hal tersebut, maka penulis akan membahas penelitian ini dengan judul: "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang Dikmenti terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

## KAJIAN TEORI

### Konsep Komunikasi

#### 1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi juga sebagai tindakan satu arah (linier), yaitu proses dimana pesan diibaratkan mengalir dari sumber dengan melalui beberapa komponen menuju kepada

komunikasikan (Sendjaja, 1994 hlm.178). Definisi tersebut sesuai dengan pendapat *Everett M. Rogers* yang mengatakan "Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka" (Mulyana, 2002 hlm.62).

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu interaksi dimana didalamnya terdapat proses pertukaran informasi, ide, gagasan, konsep dan perasaan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan agar orang lain dapat menginterpretasikannya sesuai dengan maksud yang disampaikan. Komunikasi timbul untuk memenuhi kebutuhan kehidupan, menghilangkan keraguan dan untuk bertindak dengan efektif agar dapat mempertahankan dan memperkuat kepentingan setiap orang.

#### 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Mangkunegara (2004, hlm. 141) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu dari pihak *sender* (pengirim) dan dari pihak *receiver* (penerima).

- a. Faktor dari pihak *sender* (pengirim) antara lain: (1) Keterampilan pengirim; (2) Sikap pengirim; (3) Pengetahuan pengirim; (4) Media saluran yang digunakan oleh pengirim;
- b. Faktor dari pihak *receiver* (penerima) antara lain: (1) Keterampilan penerima; (2) Sikap penerima; (3) Pengetahuan penerima; (4) Media saluran komunikasi; (5) Komunikasi yang efektif; (6) Kualitas komunikasi.

### Konsep Komunikasi Interpersonal Pengertian Komunikasi Interpersonal

Arni Muhammad menyatakan bahwa "komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya (komunikasi langsung)". (Muhammad, 2005, hal. 153) Komunikasi interpersonal adalah



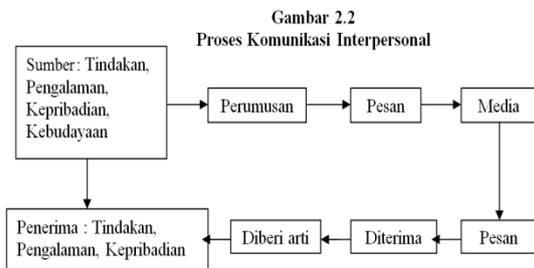
penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera (Effendy, 2003, hal. 30).

Berdasarkan pemahaman diatas, maka yang dimaksud komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi dalam penelitian ini merupakan proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu yang dilakukan oleh kepala bidang terhadap bawahannya sebagai komunikan maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai tujuan mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku sehingga adanya upaya penyesuaian untuk membangun dan memelihara hubungan yang harmonis antara kepala bidang dengan pegawai.

**Komponen-komponen Komunikasi Interpersonal**

Menurut Suranto A. W komponen - komponen komunikasi interpersonal (Suranto, 2011, hal. 7-9)yaitu:

- a. Sumber/komunikator



Ducan (dalam Adam I. Indrawijaya, 2000 hlm. 105)

**Aspek-aspek yang mempengaruhi Komunikasi Interpersonal**

lima aspek atau sikap positif yang dapat mempengaruhi seseorang dalam merencanakan komunikasi interpersonal. (Devito, 1997) Lima aspek atau sikap positif tersebut, meliputi:

- a) Keterbukaan (*Openness*) ialah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain.
- b) Empati (*empathy*) ialah kemampuan seseorang untuk merasakan kalau seandainya menjadi orang lain, dapat memahami sesuatu yang sedang dialami

- b. *Encoding* adalah suatu aktifitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikan.
- c. Pesan merupakan hasil encoding.
- d. Saluran merupakan sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum.
- e. Penerima/ komunikan
- f. *Decoding* merupakan kegiatan internal dalam diri penerima.
- g. Respon yakni apa yang telah diputuskan oleh penerima untuk dijadikan sebagai sebuah tanggapan terhadap pesan.
- h. Gangguan (*noise*) atau barrier beraneka ragam

**Proses Komunikasi Interpersonal**

Ducan, menggambarkan proses komunikasi interpersonal (Indrawijaya, 2002, hal. 105) sebagai berikut:

orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain.

- c) Sikap mendukung (*supportiveness*) artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka. Oleh karena itu respon yang relevan adalah respon yang bersifat spontan dan lugas, buka respon bertahan dan berkelit.
- d) Sikap positif (*positiveness*) ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlihat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga.
- e) Kesetaraan (*equality*) ialah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan saling memerlukan.



## Konsep Produktivitas Kerja Pegawai

### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Berikut Paul Mali (Sedarmayanti, 2009) mengutarakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien (Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, 2011, hal. 9). Arouf (Sedarmayanti, 2011 hlm. 198) berpendapat produktivitas adalah rasio antara efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan. (Sedarmayanti, 2011, hal. 198)

Dengan kata lain dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas lebih mengacu pada dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Pengertian efisiensi disini lebih berorientasi kepada masukan sedangkan keluaran (*output*) kurang menjadi perhatian utama. (Sedarmayanti, 2011, hal. 186) mengemukakan bahwa sumber efisiensi kerja yang melekat pada manusia adalah

1. Kesadaran  
Kesadaran dan arti makna efisiensi akan sangat membantu usaha ke arah efisiensi kerja. Efisiensi kerja erat kaitannya dengan tingkah laku dan sikap hidup seseorang
2. Keahlian  
Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang ahli hasilnya akan lebih baik dan lebih cepat daripada apabila suatu pekerjaan dilakukan oleh orang yang bukan ahlinya.
3. Disiplin  
Usaha untuk menciptakan adanya disiplin yang baik pada organisasi

antara lain dilakukan melalui penyebaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja (prosedur) yang sederhana tetapi memadai.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat. Sedangkan faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja (Steers, 2005) yaitu sebagai berikut:

1. Sasaran kerja  
Dalam ruang lingkup pekerjaan seyoginya setiap organisasi memiliki suatu acuan kerja atau sasaran kerja yang secara tidak langsung dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.
2. Penyelesaian pekerjaan  
Kategori ini meliputi variabel-variabel yang berkaitan dengan bagaimana hasil kerja dicapai pegawai tanpa mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta waktu penyelesaian yang tepat pada waktunya.
3. Penggunaan biaya operasional  
Penggunaan biaya operasional setiap organisasi menggunakan prinsip pemerataan, hal ini bertujuan untuk mengorganisir pengeluaran biaya operasional dalam setiap kegiatan-kegiatan lembaga yang akan dilakukan.  
Jadi dapat disimpulkan dalam efisiensi kerja dapat dilihat dari kategori penyelesaian pekerjaan yang mana efisiensi itu berhubungan dengan waktu dalam bekerja yang di dalamnya meliputi:
  1. Kualitas pekerjaan
  2. Kuantitas pekerjaan
  3. Waktu pekerjaan



Gambar dibawah merupakan rumus untuk mengetahui produktivitas kerja

Gambar 2.4  
Pengertian Produktivitas

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan keluaran}}{\text{Efisiensi penggunaan masukan}}$$

Sumber : Sedarmayanti, 2009 hlm. 59

Dari rumus tersebut dapat diketahui bahwa yang dimaksudnya dengan efektivitas merupakan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat. Sedangkan efisiensi membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi.

### 3. Ciri-ciri pegawai yang produktif

Diungkapkan A. Dale Timple ciri umum pegawai yang produktif yaitu :

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat
- b. Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- c. Kreatif dan Inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.

sebagai berikut:

- d. Memahami pekerjaan.
- e. Belajar dengan cerdas menggunakan logika
- f. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
- g. Dianggap bernilai oleh pengawasnya
- h. Memiliki catatan prestasi yang berhasil
- i. Selalu meningkatkan diri (Timple, 1989)

### 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam (Sedarmayanti, 2009) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Sikap kerja;
2. Tingkat keterampilan;
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi;
4. Manajemen produktivitas;
5. Efisiensi tenaga kerja; dan Kewiraswastaan.

## METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Kondisi ini di selaraskan dengan variabel penelitian yang akan di teliti oleh peneliti yang harus sesuai dengan fakta di lapangan dan fenomena yang terjadi saat ini. Penggunaan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif didukung dengan



sebagaimana yang diungkapkan oleh Nana Sudjana bahwa “metode penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka yang bermakna.” (Sudjana, 2003, hal. 53) Untuk populasi dalam penelitian ini adalah 49 orang pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat khususnya pada bidang DIKMENTI (Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil berdasarkan data yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan (representatif). Karena jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yang menjadi subjek penelitian. Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 orang sesuai dengan jumlah populasi.

Teknik dalam menentukan alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket sebagai instrumen. Jenis angket yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup. Berbagai jenis skala yang dapat digunakan untuk mengukur fenomena-fenomena dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik. Berdasarkan variabel yang diteliti oleh peneliti, penelitian ini menggunakan jenis skala likert. Menurut Sugiyono (2008, hlm.73) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang (x) atau tanda checklist (√).

Sebelum angket disebar kepada responden, peneliti terlebih dahulu

melaksanakan uji coba dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui tingkat ketepatan dan konsistensi instrumen yang digunakan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kekurangan yang mungkin terjadi pada item-item angket, alternatif jawaban. Sehingga hasil penelitian yang didapat nantinya memiliki tingkat akurasi yang meyakinkan. Kemudian peneliti melakukan analisis data terhadap angket yang telah disebar kepada 49 responden. Kegiatan analisis data merupakan salah satu langkah penting dalam proses penelitian. Analisis data dilakukan supaya data yang sudah didapatkan memiliki arti dan dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang diteliti. Dalam Analisis data terdapat 3 (tiga) langkah yaitu (1) Seleksi data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah angket disebar dan angket kembali. Data yang terkumpul diseleksi untuk mengetahui sejauh mana tersebut memenuhi persyaratan untuk diolah lebih lanjut, 2) Klasifikasi data, data yang telah terkumpul dikelompokkan berdasarkan variabel X dan Y, kemudian alternatif jawaban yang dipilih oleh responden diberi skor sesuai dengan kriteria pada skala likert; 3) Pengolahan data dengan bantuan Microsoft Excel dan Program SPSS versi 23.0 for windows. Kegiatan dalam analisis data antara lain peneliti melakukan perhitungan kecenderungan umum masing masing variabel dengan Weighted Means Score (WMS), mengubah skor mentah menjadi skor baku, uji normalitas distribusi data, serta uji hipotesis data yang terdiri dari analisis koefisien korelasi, uji signifikan koefisien korelasi, uji korelasi determinasi, dan analisis regresi.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus WMS mengenai kecenderungan umum jawaban responden untuk variabel X menunjukkan bahwa Komunikasi Kepala Bidang Dikmenti di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam dengan perolehan skor 3.06. Nilai ini jika dikonsultasikan dengan tabel WMS menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang Dikmenti di Dinas Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari Kepala Bidang Dikmenti yang secara intens berkomunikasi dengan pegawai tanpa memandang jabatan, kedudukan dan sebagainya. Selain itu juga dilihat dari sikap Kepala Bidang Dikmenti yang berusaha terbuka, sharing kepada pegawainya baik dalam hal suatu pekerjaan. Untuk variabel X dalam penelitian ini mempunyai 5 dimensi/aspek sebagai berikut:

### a. Keterbukaan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa dimensi keterbukaan mempunyai rata-rata kecenderungan sebesar 3.19 berada pada kategori sangat baik. Adapun indikator dari dimensi keterbukaan diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Keterbukaan dalam memberikan dan menerima informasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 3.22 yang mempunyai arti bahwa keterbukaan kepala bidang Dikmenti dalam memberikan dan menerima informasi kepada pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari (1) Keterbukaan kepala bidang dalam memberikan suatu informasi bersifat transparan tidak yang di sembunyikan (2) Ketika kepala bidang Dikmenti menerima suatu informasi dari

pegawai tidak adanya unsur keterpaksaan, menerima dengan baik sehingga terjalinlah suatu keterbukaan antara kepala bidang dengan pegawai (3) Memberikan informasi yang akurat sesuai dengan fakta dilapangan kepada pegawai

#### 2. Keterbukaan ketika berinteraksi dengan pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 3.18 yang mempunyai arti bahwa keterbukaan kepala bidang Dikmenti ketika berinteraksi dengan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari (1) Keterbukaan kepala bidang dalam berinteraksi dengan pegawai tidak menutup diri untuk menjalin komunikasi dengan pegawai (2) Adanya sikap keakraban antara pegawai dengan kepala bidang sehingga pegawai tidak canggung untuk terbuka pada kepala bidang.

#### 3. Kepemilikan perasaan dan pikiran

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 3.16 yang mempunyai arti bahwa kepemilikan perasaan dan pikiran yang dicurahkan oleh kepala bidang Dikmenti kepada pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat baik. Dapat tercermin dari (1) Kepala bidang Dikmenti yang berusaha untuk dapat bertanggung jawab dengan apa yang diutarakan kepada pegawai baik dalam hal pikiran maupun perasaan. (2) Memberikan respon yang baik dalam berbagai informasi yang diterima.

#### a. Empati

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa dimensi empati mempunyai rata-rata kecenderungan sebesar 2.69 berada pada



kategori baik. Adapun indikator dari dimensi empati diuraikan sebagai berikut:

1. Keterlibatan aktif dengan pegawai melalui ekspresi wajah dan gerak-gerik yang sesuai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 2.66 yang mempunyai arti bahwa keterlibatan aktif kepala bidang Dikmenti dengan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik. Dapat dilihat dari (1) Kepala bidang Dikmenti berusaha untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pegawai dalam hal konsultasi soal pekerjaan dengan begitu kepala bidang dapat terlibat langsung (berpartisipasi) saling bekerjasama dengan pegawai (2) Mengajak berbicara dengan pegawai yang terlihat bermasalah.

2. Konsentrasi yang terpusat meliputi kontak mata, postur tubuh yang penuh perhatian

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 2.71 yang mempunyai arti bahwa konsentrasi kepala bidang Dikmenti ketika berkomunikasi dengan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik. Dalam hal ini tercermin Kepala bidang berusaha untuk dapat menyeimbangkan konsentrasi memberikan perhatian kepada pegawai dengan cara memberikan arahan, membantu ketika ada pekerjaan yang kurang dipahami oleh pegawai

3. Sentuhan yang wajar

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 2.69 yang mempunyai arti bahwa sentuhan yang wajar yang diberikan oleh kepala bidang Dikmenti ketika berinteraksi dengan pegawai di Dinas

Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik. Dalam hal ini sentuhan yang wajar yang diberikan oleh kepala bidang dengan cara memberikan motivasi, mengayomi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Dukungan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa dimensi dukungan mempunyai rata-rata kecenderungan sebesar 2.83 berada pada kategori baik. Adapun indikator dari dimensi dukungan diuraikan sebagai berikut:

1. Deskriptif tidak evaluative

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 2.92 berada pada kategori baik. Hal ini mempunyai arti bahwa kepala bidang Dikmenti ketika berinteraksi dengan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat terlebih dahulu memberikan arahan berupa penjelasan dalam pekerjaan tidak langsung pada hasilnya. Dalam hal ini tercermin (1) Memberikan gagasan yang jelas (2) Apabila ada yang keliru mencoba untuk meluruskan persoalan.

2. Daya tanggap

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 2.75 yang mempunyai arti bahwa daya tanggap kepala bidang Dikmenti ketika berkomunikasi dengan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dalam (1) Kepala bidang berusaha untuk dapat memberikan respon yang baik dalam persoalan apapun yang dihadapi oleh pegawai dalam suatu pekerjaan (2) Kepala bidang juga dapat menerima informasi dengan baik.

3. Keinginan dalam memberikan dan menerima informasi



Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 2.83 yang mempunyai arti bahwa keinginan kepala bidang Dikmenti ketika memberikan dan menerima informasi kepada pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dalam (1) kepala bidang berusaha mengupdate informasi untuk diberikan kepada pegawai sebagai suatu wawasan untuk digali oleh pegawai (2) kepala bidang juga tidak menutup diri dalam menerima suatu informasi.

#### c. Sikap Positif

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa dimensi sikap positif mempunyai rata-rata kecenderungan sebesar 3.41 berada pada kategori sangat baik. Adapun indikator dari dimensi sikap positif diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Bersikap positif dalam berkomunikasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 3.41 yang mempunyai arti bahwa kepala bidang Dikmenti bersikap positif ketika berinteraksi dengan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini tercermin (1) Berusaha untuk menanamkan sikap ramah tamah pada setiap pegawai karena dengan begitu iklim kerja di lembaga akan menjadi nyaman (2) Jujur dalam menyampaikan suatu informasi (3) Percaya terhadap dirinya.

##### 2. Mendorong pegawai untuk bekerja positif

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 3.41 yang mempunyai arti bahwa kepala bidang Dikmenti mendorong

pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat untuk bekerja positif yang berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini tercermin (1) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bekerja sendiri tanpa harus diawasi (2) Memberikan semangat kepada pegawai agar selalu berpikir positif.

#### d. Kesetaraan/kesamaan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa dimensi kesetaraan/kesamaan mempunyai rata-rata kecenderungan sebesar 3.18 berada pada kategori sangat baik. Adapun indikator dari dimensi kesetaraan/kesamaan diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Pandangan terhadap status dalam memberikan informasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 3.20 yang mempunyai arti bahwa pandangan terhadap status dalam memberikan informasi oleh kepala bidang Dikmenti kepada pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat baik. Hal ini tercermin dalam (1) Kepala bidang tidak membedakan status, golongan maupun jabatan kepada pegawai (2) Kepala bidang maupun pegawai memposisikan lawan komunikasi dalam posisi terhormat.

##### 2. Bersikap netral kepada pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 3.16 yang mempunyai arti bahwa sikap netral kepala bidang Dikmenti kepada pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini tercermin bahwa (1) Kepala bidang berusaha untuk bersikap adil tidak memihak secara subjektif terhadap masing-masing rekan



kerja (2) Objektif terhadap suatu informasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran umum variabel Y (Produktivitas Kerja Pegawai) berdasarkan hasil uji kecenderungan dengan menggunakan teknik Weighted Means Scores (WMS) berada dalam kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 3.45 berada dalam kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai yang dicapai oleh pegawai yang digambarkan melalui efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan tupoksinya. Indikator-indikator tersebut diantaranya:

a. Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa dimensi efektivitas kerja mempunyai rata-rata kecenderungan sebesar 3.41 termasuk ke dalam kategori sangat baik. Adapun indikator dari dimensi efektivitas kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 3.52. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di bidang Pendidikan Menengah dan Perguruan Tinggi (DIKMENTI) Dinas Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam kategori sangat baik yang mempunyai arti bahwa produktivitas kerja pegawai ditinjau dari indikator kualitas pekerjaan dirasakan sangat baik oleh pegawai di lembaga ini. Dapat tercermin dari (1) Kesesuaian pekerjaan dengan standar pekerjaan (2) Kesesuaian pekerjaan dengan keinginan pimpinan dan (3) Melakukan perubahan terus menerus demi kemajuan lembaga.

2. Kuantitas Pekerjaan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa

rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 3.35. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di bidang Pendidikan Menengah dan Perguruan Tinggi (DIKMENTI) Dinas Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam kategori sangat baik yang mempunyai arti bahwa produktivitas kerja pegawai ditinjau dari indikator kuantitas pekerjaan dirasakan sangat baik oleh pegawai di lembaga ini. Dapat tercermin dari (1) Jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh lembaga (2) Jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan

3. Waktu Pekerjaan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa rata-rata kecenderungan indikator ini sebesar 3.35. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di bidang Pendidikan Menengah dan Perguruan Tinggi (DIKMENTI) Dinas Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam kategori sangat baik yang mempunyai arti bahwa produktivitas kerja pegawai ditinjau dari indikator waktu pekerjaan dirasakan sangat baik oleh pegawai di lembaga ini. Dapat tercermin dari (1) Tidak ada waktu yang terbuang sia-sia (2) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

b. Efisiensi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Weighted Means Scored (WMS) menunjukkan bahwa dimensi efisiensi kerja mempunyai rata-rata kecenderungan sebesar 3.50 termasuk ke dalam kategori sangat baik. Adapun indikator dari dimensi efisiensi kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Kesadaran

Skor rata-rata kecenderungan untuk indikator ini sebesar 3.62. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran yang dimiliki pegawai di bidang Pendidikan Menengah dan Perguruan Tinggi (DIKMENTI) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori sangat baik yang mempunyai arti bahwa



produktivitas kerja pegawai ditinjau dari indikator kesadaran dirasakan sangat baik oleh pegawai yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dapat tercermin dari (1) Berusaha menciptakan kekompakan dalam bekerja (2) Tingkat kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan berusaha semaksimal mungkin.

### 2. Keahlian

Skor rata-rata kecenderungan untuk indikator ini sebesar 3.39. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian yang dimiliki pegawai di bidang Pendidikan Menengah dan Perguruan Tinggi (DIKMENTI) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori sangat baik yang mempunyai arti bahwa produktivitas kerja pegawai ditinjau dari indikator keahlian dirasakan sangat baik oleh pegawai yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dapat tercermin dari (1) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan (2) Memanfaatkan dana dan fasilitas sesuai kebutuhan

### 3. Disiplin

Skor rata-rata kecenderungan untuk indikator ini sebesar 3.50. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang dimiliki pegawai di bidang Pendidikan Menengah dan Perguruan Tinggi (DIKMENTI) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori sangat baik yang mempunyai arti bahwa produktivitas kerja pegawai ditinjau dari indikator disiplin dirasakan sangat baik oleh pegawai yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dapat tercermin dari (1) Dapat memahami tata cara kerja dalam melaksanakan pekerjaan (2) Mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bidang Dikmenti di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diperoleh koefisien korelasi (hubungan) variabel X dan variabel Y sebesar 0,675 dan pada tabel diatas menunjukkan

bahwa koefisien korelasi antara Komunikasi Internasional Kepala Bidang Dikmenti terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori Kuat yaitu berada diantara 0,60 – 0,799. Dengan demikian interpretasi terhadap koefisien korelasi adalah terdapat hubungan yang kuat antara Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang Dikmenti terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi korelasi antara variabel X dan variabel Y dengan membandingkan antara harga dengan  $t_{hitung}$ . Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa  $(6,031) > (2,012)$  maka artinya bahwa koefisien korelasi antara variabel X dan Y adalah signifikan dan korelasi antara variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas kerja pegawai dapat digeneralisasikan atau berlaku untuk seluruh responden. Hubungan ini dipertegas dengan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD). Diperoleh harga koefisien determinasi sebesar 43%. Artinya Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang Dikmenti (variabel X) memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y) sebesar 43% sementara sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya. Peneliti berkesimpulan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh kepala bidang Dikmenti terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang terjadi di lingkungan Dinas Pendidikan Jawa Barat dapat



dilihat dari hipotesis penelitian yaitu: “Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang Dikmenti berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat” telah terbukti dan dapat DITERIMA. Adapun kesimpulan lebih rincinya dari hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut

Komunikasi interpersonal kepala bidang Dikmenti termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala bidang Dikmenti yang berlangsung di Dinas Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Karena komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan sudah hampir dapat dirasakan oleh pegawai ketika berinteraksi, mengemukakan pendapat, menceritakan keluhan yang semuanya itu berusaha direspon dengan baik oleh pimpinan. Adapun indikator yang mempengaruhi komunikasi interpersonal antara lain: Keterbukaan, Empati, Dukungan, Sikap Positif dan Kesamaan.

Sedangkan produktivitas kerja pegawai berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan baik. Karena jika dilihat dari tingkat efektif dan efisiensi setiap tahunnya ada peningkatan. Pekerjaan yang dilakukan secara efektif disini mempunyai kualitas, kuantitas dan waktu pekerjaannya sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh lembaga. Sedangkan untuk pekerjaan efisiensi mempunyai kesadaran yang dimiliki oleh setiap pegawai, keahlian yang mumpuni di bidangnya dan disiplin yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, tujuan dari penelitian ini ingin mencoba membuktikan bahwa adanya keterkaitan antara Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang Dikmenti terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan

Provinsi Jawa Barat. Karena setelah diteliti bahwa komunikasi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan kepada bawahan, bawahan pada bawahan akan membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu komunikasi menjadi salah satu kunci untuk dapat tercapainya suatu tujuan lembaga.

Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang Dikmenti dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Komunikasi interpersonal dari kepala bidang dapat memberikan dampak pada produktivitas kerja pegawai, karena berhasil tidaknya suatu lembaga atau organisasi dilihat dari harmonis tidaknya suatu interaksi yang dibangun oleh para personil di lembaga tersebut. Apabila komunikasi tidak lancar suatu pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Apalagi peran kepala bidang disini sebagai pimpinan yang mengarahkan dan membimbing para pegawainya untuk dapat memotivasi dalam suatu pekerjaan yang ditekuninya sehingga harus mampu mengkomunikasikan instruksi yang harus disampaikan kepada para pegawainya.

Hal seperti ini dapat dijadikan suatu acuan khususnya bagi bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat untuk dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, disatu sisi tali kekerabatan semakin erat dan juga disatu sisi pekerjaan akan mudah terselesaikan dengan kualitas, kuantitas dan waktu pekerjaan yang sesuai target. Sehingga produktivitas kerja pegawai akan meningkat dengan dibangun komunikasi yang lancar.

Pada dasarnya Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang Dikmenti Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi setiap



penelitian tidak akan terlepas dari suatu kelebihan dan kelemahan yang dimiliki oleh peneliti. Maka dari itu akan dipaparkan beberapa rekomendasi yang bermanfaat baik untuk kemajuan lembaga, pegawai dan untuk peneliti selanjutnya. Dalam peran lembaga komunikasi interpersonal sangatlah penting, dimana adanya kemajuan atau tidaknya suatu hal dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mengarah pada produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari sistem komunikasinya. Untuk penelitian ini membahas mengenai Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang Dikmenti Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Untuk itu peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian dalam kajian komunikasi interpersonal yang berpengaruh terhadap kajian lainnya jangan hanya terpaku pada variabel yang sama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Devito. (1997). *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Book Profesional.
- Effendy, O. U. (2003). *Ilmu Komunikasi; Teori dan Praktek*. Bandung: Sinar Baru Elgi Sindo.
- Indrawijaya, A. (2002). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru
- Muhammad, A. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Steers, R. (2005). *Efektivitas Organisasi Kaidah Prilaku*. Jakarta: Erlangga.

- Sudjana, N. (2003). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suranto, A. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Timple, D. A. (1989). *The Art and Science of Business Management Productivity*. New York: Kend Publishing.
- Winardi. (1990). *Pengantar Tentang Teori Sistem dan Analisis Sistem*. Bandung: Karya Nusantara.

#### Biodata Penulis:

1. Dini Afianti adalah Mahasiswa S1 tingkat akhir Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI
2. Prof. Dr. H. Johar Permana, M.A adalah Dosen Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI
3. Dr. Diding Nurdin, M.Pd adalah Dosen Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI