

PENGARUH KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Farisya Wulandari

farisyapakamundi@yahoo.co.id

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This study aimed to examine the effect of independent variable interpersonal communication on employees performance. The data in this study were collected by the method of observation, questionnaires and documentations. Data analysis techniques used multiple regression analysis. The population in this study is all employees in Departement of Education and Cultural of Central Sulawesi Province as many as 182 people. The sampling technique used is proportional random sampling, which took samples of the number of respondents as many as 125 employees. The theory used the principle of interpersonal communication from Devito, while the performance used Mathis and Jackson theory. The results of this study partially showed the dominant dimension of interpersonal communication significantly affect to the performance of employees in Departement of Education and Cultural of Central Sulawesi Province is Postiveness (X1.4), while the lowest determination partial are Emphaty (X1.2) and Equality (X1.5) Simultaneously, a positive and significant relationship between communication interpersonal and employee performance by 0.322 or 32,2% with the level of the relationship amounted to 56,8% which means included in the category of Low influence. This case suggests that interpersonal communication is not the main aspect that affect the performance on the employees of departement of education and culture of Central Sulawesi Province, there are 67,8 % or 0,678 the effect of other variables not included in this study.

Keywords: *Interpersonal Communication, Employee, Performance*

Suatu organisasi yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta menginginkan pencapaian maksimal hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut salah satu elemen penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Dalam hal ini pegawai yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara

yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Sumber: Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang “Pokok-pokok Kepegawaian”). Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai (PNS) harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2010:60)

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui komposisi pegawai berdasarkan bagian dalam satuan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

No	Program atau Kegiatan	Realisasi	
		2013	2014
1	Pogram Pelayanan Adminstrasi Perkantoran	98,84%	90,63%
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	90,57%	96,37%
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	93,03%	96,63%
4	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	99,93%	98,41%
5	Pogram Pendidikan Anak Usia Dini	98,67%	98,27%
6	Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun	93,35%	96,98%
7	Program Pendidikan Menengah	96,71%	98,56%
8	Program Pendidikan Non Formal	97,56%	97,72%
9	Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan	98,79%	99,23%
10	Program Manajemen Layanan Pendidikan	96,59%	97,91%
11	Program Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus	91,62%	92,05%
12	Program Kebudayaan	91,31%	96,24%
13	Program Peningkatan dan Pengembangan Museum	93,44%	98,28%
14	Program Pengelolaan Keragaman Budaya	90,40%	99,66%

Sumber: Data Primer Tahun 2015

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dalam pencapaian program atau kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya sudah sangat baik dengan adanya peningkatan realisasi dari tahun 2013 - 2014. Pada tahun 2013, dari empat belas program semuanya dapat terealisasi dengan akumulasi pencapaian kinerja sebesar 96,26%, sedangkan pada tahun 2014 hanya naik sebesar 0,54% menjadi 96,80%.

Bedasarkan data, wawancara dan observasi langsung yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah sangat baik, namun masih ada sebagian pegawai yang belum maksimal dalam bekerja. Hal ini terlihat ketika pegawai diberikan tugas, sebagian dari mereka bisa menyelesaikannya tepat waktu. Namun ada juga pegawai yang mengerjakan tugasnya

tetapi tidak sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan. Seperti setiap pertanggungjawaban untuk kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh bagian atau bidang yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mengalami keterlambatan, ini akan menghambat kerja pegawai pada Bagian Keuangan sehingga berdampak pada realisasi anggaran. Contoh lain yaitu beberapa pegawai tidak memiliki inisiatif untuk menciptakan pekerjaan hanya menunggu perintah dari pimpinan, ada beberapa pegawai yang tidak memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan padahal tugas yang diberikan tersebut sudah mendekati *deadline* sehingga orang lain yang harus meng-*handle* pekerjaannya. Ini berarti menambah beban kerja dari pegawai tersebut dan hal ini

tentunya akan berdampak pada output organisasi. Terdapat juga beberapa kendala, yaitu:

1. Masih rendahnya koordinasi tentang pemahaman tupoksi dari pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas. Dimana untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki kemampuan yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya.
2. Ada beberapa pimpinan yang tidak terbuka tentang ide dan gagasan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, seperti tidak memberikan pengarahan dan pembinaan kepada para pegawai tentang apa yang harus dikerjakan. Disisi lain, juga terdapat pegawai yang tidak mendukung gagasan dan ide antara sesama rekan kerja dan pimpinan sehingga memicu terjadinya *miss communication* (kesalahpahaman), yang tentunya berdampak bagi penyelesaian tugas di kantor.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul tentang “Pengaruh Komunikasi Antarpribadi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah”.

METODE

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Eksplanasi, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh suatu variabel dengan variabel lain (Bungin, 2005:38). Karena itu penelitian ini menggunakan sampel dan hipotesis. Dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan tentang pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah secara simultan maupun parsial.

Jumlah Populasi 182 orang kemudian dapat diketahui sampel dengan menggunakan rumus Slovin, sebanyak 125 orang dengan menggunakan teknik penarikan sampel

stratified random sampling, yaitu menghendaki cara penarikan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut.

Metode pengumpulan data yaitu dengan melakukan observasi, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang ditujukan kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang mampu dan berwenang dalam memberikan jawaban yang diperlukan.

Metode analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana pada kasus regresi berganda terdapat satu variabel *dependen* dan lebih dari satu variabel *independen*. Menurut Sugiyono (2008: 277) persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_{1.1} + b_2X_{1.2} + b_nX_n + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Deskripsi identitas responden penelitian ditinjau dari berbagai segi antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan dan golongan, adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Pria	57	45,6
2.	Wanita	68	54,4
Total		125	100

Profil responden berdasarkan jenis kelamin di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dapat dilihat dari jumlah responden di dominasi oleh pegawai jenis kelamin Perempuan sejumlah 68 orang (54,4 %) ,

sedangkan pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang (45,6 %).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	≤ 30 Tahun	18	14,4
2.	31 - 40 Tahun	51	40,8
3.	41 - 50 Tahun	35	28
4.	≥ 51 Tahun	21	16,8
Total		125	100

Mayoritas responden berada pada kelompok usia 31 – 40 tahun sebanyak 51 responden atau sebesar 40,8 %, kemudian disusul usia 41 – 50 sebanyak 35 responden atau sebesar 28 %, dan usia di atas 51 tahun sebanyak 21 responden atau sebesar 16,8 %, sedangkan yang berusia di bawah 30 tahun sebanyak 18 responden atau sebesar 14,4 %. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulwaesi Tengah memiliki usia 31 - 40 tahun dan 41 - 50 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA	45	36
2.	S ₁	58	46,4
3.	S ₂	20	16
4.	S ₃	2	2,6
Total		125	100

Jumlah pegawai berdasarkan tingkat Kualifikasi pendidikan yang ada, dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sangat potensial, dimana untuk jenjang Pendidikan S₃ berjumlah 2 responden atau 2,6 %, untuk jenjang Pendidikan S₂ berjumlah 20 responden atau 16 %. Kemudian untuk jenjang pendidikan S₁ (sarjana) yaitu sebanyak 58 responden dengan persentase sebesar 46,4 %. Sementara pegawai yang memiliki jenjang pendidikan SLTA sebanyak 45 responden atau sebesar 36 %. Hasil ini menunjukkan bahwa dari tingkat pendidikan pegawai sebagian besar atau mayoritas berpendidikan S₁ (sarjana) dan SLTA, beberapa responden lainnya berasal dari jenjang pendidikan S₂ (magister), dan S₃ (dokter).

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pegawai

No	Golongan	Frekuensi	Persentase
1	Golongan II	43S	34,4
2	Golongan III	76	60,8
3	Golongan IV	6	4,8
Total		125	100

Mayoritas responden berada pada pegawai golongan III yaitu sebanyak 76 orang (60,8 %), pegawai golongan II sebanyak 43 orang (34,4 %) dan pegawai golongan IV sebanyak 6 orang (4,8 %).

Hasil Analisis Regresi Berganda

Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Adapun hasil pengujian regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	15.687	2.441
X1.1	.423	.172
X1.2	.384	.190
X1.3	-.575	.227
X1.4	.749	.194
X1.5	.376	.183

Sumber: Hasil Olahan Data

Hasil analisis regresi linier berganda bila dikonversi ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,687 + 0,423X_{1.1} + 0,384X_{1.2} - 0,575X_{1.3} + 0,749X_{1.4} + 0,376$$

Setelah dijabarkan dalam bentuk tabel dan persamaan diatas, maka dapat diasumsikan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 15,687
Artinya jika variabel komunikasi antarpribadi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya adalah sebesar 15,687.
2. Nilai koefisien regresi Keterbukaan (X1.1) sebesar 0,423
Artinya, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,423 satuan untuk setiap peningkatan satu satuan dimensi Keterbukaan (X1.1). Jadi, jika terjadi peningkatan dimensi Keterbukaan (X1.1) sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,423.
3. Nilai koefisien regresi Empati (X1.2) sebesar 0,384
Artinya, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,384 satuan untuk setiap peningkatan satu satuan dimensi Empati (X1.2). Jadi, jika terjadi peningkatan dimensi Empati (X1.2) sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,384.

4. Nilai koefisien regresi Sikap Mendukung (X1.3) sebesar 0,575 dan bertanda negatif. Artinya, bahwa sikap mendukung mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja pegawai. Jadi, jika terjadi peningkatan dimensi Sikap Mendukung (X1.3) sebesar 1 satuan, maka akan terjadi penurunan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,575.
5. Nilai koefisien regresi Rasa Positif (X1.4) sebesar 0,749
Artinya, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,749 satuan untuk setiap peningkatan satu satuan dimensi Rasa Positif (X1.4). Jadi, jika terjadi peningkatan dimensi Rasa Positif (X1.4) sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,749.
6. Nilai koefisien regresi Kesetaraan (X1.5) sebesar 0,376
Artinya, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,376 satuan untuk setiap peningkatan satu satuan variabel Kesetaraan (X1.5). Jadi, jika terjadi peningkatan dimensi Kesetaraan (X1.5) sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,376.

Pengujian Hipotesis Pertama (Uji t)

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat besar pengaruh setiap dimensi variabel bebas (komunikasi antarpribadi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Uji t

T	Sig.
6.427	.000
2.456	.015
2.024	.045
-2.536	.013
3.854	.000
2.055	.042

Sumber: Hasil Olahan Data

1. Berdasarkan tabel diatas, untuk dimensi keterbukaan (X1.1) terdapat nilai Sig 0,015. Nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau $0,015 < 0,05$. Variabel X1.1 mempunyai t_{hitung} sebesar 2,456 dengan t_{tabel} 1,960. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1.1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel keterbukaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk dimensi empati (X1.2), terdapat nilai Sig 0,045. Nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau $0,045 < 0,05$. Variabel X1.2 mempunyai t_{hitung} sebesar 2,024 dengan t_{tabel} 1,960. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1.2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel empati memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk dimensi sikap mendukung (X1.3), terdapat nilai Sig 0,013. Nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau $0,013 < 0,05$. Variabel X1.3 mempunyai t_{hitung} sebesar 2,536 dengan t_{tabel} 1,960. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel X1.3 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel sikap mendukung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk dimensi rasa positif (X1.4), terdapat nilai Sig 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau $0,000 < 0,05$. Variabel X1.4 mempunyai t_{hitung} sebesar 3,854 dengan t_{tabel} 1,960. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1.4 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel rasa positif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk dimensi kesetaraan (X1.5), terdapat nilai Sig 0,042. Nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau $0,042 < 0,05$. Variabel X1.5 mempunyai t_{hitung} sebesar 2,055 dengan t_{tabel} 1,960. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1.5

mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel kesetaraan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Kedua (Uji F)

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda sehingga salah satu pengujian hipotesis menggunakan uji F. Untuk mengetahui hal tersebut, maka dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel Uji F

Mean Square	F	Sig.
169.582	11.329	.000 ^a
14.969		

Sumber: Hasil Olahan Data

Hasil uji F yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 11,329 dengan signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Berarti bahwa pengaruh secara simultan komunikasi antarpribadi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah ditentukan oleh dimensi keterbukaan, empati, sikap mendukung, rasa positif dan kesetaraan. Sementara untuk koefisien determinasi (R²) atau besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.568 ^a	.322	.294

Nilai R Square sebesar 0,322 memiliki arti bahwa kemampuan komunikasi antarpribadi (variabel bebas) memberikan kontribusi sebesar 32,2% kepada variabel terikat (kinerja pegawai). Sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

model regresi yang diperoleh. Besar pengaruh variabel komunikasi antarpribadi terhadap kinerja pegawai tergolong rendah karena berada pada kisaran 0,20 – 0,399 (Sugiyono, 2005:149).

Tingkat hubungan diantara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dapat dilihat dari nilai R pada tabel 4.19 yaitu 0,568 atau 56,8%. Besar interval koefisien yang berada pada kisaran nilai 0,40 – 0,599 dikategorikan sedang (Sugiyono, 2005:149) Artinya adalah komunikasi antarpribadi bukan merupakan salah satu aspek utama dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Padahal menurut peneliti, komunikasi Interpersonal sebenarnya dapat memberikan manfaat bagi terciptanya kinerja yang baik. Dengan adanya komunikasi interpersonal maka akan timbul rasa solidaritas yang tinggi sehingga pekerjaan dapat terkoordinasi dengan baik. Seperti yang dikemukakan *Kohler* (dalam Beni Usman, 2013) yang menyatakan pentingnya komunikasi antarpribadi yang terjadi antar pegawai, kompetensi dalam melakukan komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (perkantoran) menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Hasil analisis data mengenai pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kinerja

pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial, dimensi komunikasi antarpribadi yakni Keterbukaan, Empati, Sikap Mendukung, Rasa Positif, Kesetaraan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dimensi komunikasi antarpribadi yang dominan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja adalah Rasa Positif, sedangkan yang memberikan kontribusi terendah adalah Dimensi empati dan kesetaraan.
2. Secara simultan, Kegiatan komunikasi antarpribadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 32,2% atau sebesar 0,322 yang tergolong rendah. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi antarpribadi yang selama ini terjalin di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah belum sepenuhnya berjalan dengan baik, terlihat dari aspek-aspek komunikasi antarpribadi yang diuji dalam penelitian ini tidak semuanya direspon baik oleh pegawai serta masih terdapat 67,8% atau 0,678 pengaruh dari variabel atau faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Rekomendasi

Dimensi empati dan kesetaraan memiliki nilai determinasi parsial yang rendah. Hal ini sekiranya dapat menjadi acuan bagi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugasnya harus menubuhkan sikap peduli, berempati dalam hal ini saling memperhatikan satu sama lain dan mampu merasakan serta memahami suatu persoalan yang sedang dialami dari berbagai sudut pandang. Dari sudut pandang

kesetaraan, dalam suatu organisasi pimpinan dalam hal ini tidak melakukan pembedaan dalam artian memandang status dalam melakukan komunikasi antarpribadi. Pimpinan menganggap semua setara seperti bersahabat dan tidak ada jenjang yang membuat canggung. Setiap pegawai tidak memandang kesenioran dan kejunioran dan saling mendukung satu sama lain walaupun ada perbedaan unit kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Beberapa pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini, untuk itu maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya, khusus kepada Dr. Hasanuddin Mustari, M.Si dan Dr. Muh. Khairil, M.Si. yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Beny Usman. 2013. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Iniversitas Palembang*.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press
- Devito, Joseph A. 1997. *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Professional Book.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Moeheriono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono & Eri Wibowo. 2005. *Statistika Untuk Penelitian dan Aplikasinya*

- dengan SPSS ver 10.0 for Windows*. Bandung, Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang “Pokok-pokok Kepegawaian”