YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i1.4907

KOMUNIKASI INTERPERSONAL DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Interpersonal Communication at the Department of Industry and Trade of West Sumatra Province

Yuniati & Ermita
Universitas Negeri Padang
niajungkook21@gmail.com; ermita@fip.unp.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jan 3, 2025	Jan 18, 2025	Jan 30, 2025	Feb 4, 2025

Abstract

The purpose of this research is to find out and obtain information about employee interpersonal communication as seen from: (1) openness, (2) empathy, (3) support, (4) positive feelings and (5) equality in the Sumatra Province Industry and Trade Service West. The research questions are: how good is (1) openness, (2) empathy, (3) support, (4) positive feelings, and (5) equality in the West Sumatra Province Department of Industry and Trade. This type of research is descriptive quantitative with the population being all employees at the Department of Industry and Trade of West Sumatra Province, totaling 61 people. The instrument used was a questionnaire with a Likert scale model with five answer choices, namely always (SL), often (SR), sometimes (KD), rarely (JR), never (TP). Before the questionnaire was used, it was tested on 30 employees at the West Sumatra Province Transportation Service and processed using the SPSS version 27 program, the results were declared valid and reliable. Data is processed using the mean formula (average score). The results of processing the research data obtained can be seen from: (1) openness has been implemented well with an average score of 3.81, (2) Empathy has been implemented

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

well with an average score of 3.82, (3) Support has been implemented well with an average score of 3.90, (4) Positive Feeling has been implemented well with an average score of 3.77 and (5) equality has been implemented well with an average score of 3.82. From the research results above, it can be concluded that interpersonal communication at the West Sumatra Province Department of Industry and Trade has been implemented well with an average score of 3.82.

Keywords: Interpersonal Communication; Leadership; Employee

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang komunikasi interpersonal pegawai yang dilihat dari: (1) keterbukaan, (2) empati, (3) dukungan, (4) rasa positif dan (5) kesetaraan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah: seberapa baik (1) keterbukaan, (2) Empati, (3) Dukungan, (4) Rasa Positif, dan (5) kesetaraan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan populasinya seluruh pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 61 orang. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan model skala Likert dengan lima pilihan jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), tidak pernah (TP). Sebelum angket tersebut digunakan maka diuji cobakan pada 30 orang pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dan diolah menggunakan program SPSS versi 27, hasilnya dinyatakan valid dan reliabel. Data diolah menggunakan rumus mean (skor rata-rata). Hasil pengolahan data penelitian yang diperoleh dapat dilihat dari: (1) keterbukaan sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 3,81, (2) Empati sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 3,82, (3) Dukungan sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 3,90, (4) Rasa Positif sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 3,77 dan (5) kesetaraan sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 3,82. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 3,82.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal; Pimpinan; Pegawai

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dengan individu maupun masyarakat lainnya untuk mengatur dan mengorganisasikan kegiatan atau aktivitas di organisasi untuk kelancaran organisasi. Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia atau pegawai yang harus menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai maupun pimpinan. Menurut Ermita (2012:70) Pegawai adalah SDM yang berperan penting dalam keberlangsungan tujuan organisasi, karena pegawai bertanggung jawab untuk pelaksanaan kegiatan atau program yang telah disusun. Pegawai dapat memajukan organisasi, maka diharapkan pegawai dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja (Nellitawati & Yurmanita, 2019:35). Dengan demikian, diperlukan pegawai yang berkualitas dan memiliki

dedikasi tinggi terhadap pekerjaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pegawai adalah dengan membangun komunikasi yang efektif.

Komunikasi merupakan bagian penting dari kehidupan manusia, termasuk dalam aktivitas berorganisasi. Pada dasarnya, komunikasi adalah salah satu proses sosial yang terjadi antara individu satu dengan yang lain. Fiske dalam (Achyar et al., 2019:60) juga menyatakan bahwa komunikasi adalah proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau bertukar informasi satu sama lain, yang pada gilirannya mengarah pada pemahaman yang mendalam. Arni dalam (Al-Kadri, 2011:12) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara sipengirim dan sipenerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Dengan demikian, komunikasi adalah proses sosial dimana individu saling bertukar informasi, baik secara verbal maupun nonverbal, untuk mecapai pemahaman dan mempenagruhi perilaku satu sama lain.

Komunikasi yang baik dalam suatu organisasi akan dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas dalam organisasi tersebut (Nellitawati, 2005:6). Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan. Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa pimpinan dan pegawai dalam organisasi perlu menguasai dan meningkatkan keterampilan komunikasi mereka untuk memastikan keberhasilan dan efesiensi organisasi serta dapat menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Sebagian besar kegiatan komunikasi berlangsung dalam situasi komunikasi interpersonal.

Mulyana dalam (Anggraini et al., 2022:338) menyatakan komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain sacara langsung baik secara verbal ataupun non verbal. Menurut Muhammad (2005:156) komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua oarang yang dapat langsung diketahui balikannya.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi tatap muka antara dua orang atau lebih yang memungkinkan peserta untuk menangkap reaksi satu sama lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal, lisan atau tulisan, dan bisa satu arah ataupun dua arah.

Jika dalam suatu organisasi, pimpinan maupun sesama pegawai mampu berkomunikasi dengan baik, maka tujuan dari organisasi akan tercapai, karena antara pimpinan dengan pegawainya dapat saling membantu satu sama lainnya. Tetapi jika suatu organisasi di dalamnya terjadi komunikasi satu arah, hanya dari pimpinan kepada pegawainya dan tidak ada umpan balik atau feed back, maka dalam proses pencapaian tujuan organisasi tidak akan terlaksana secara efektif. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi pimpinan harus mampu berkomunikasi dengan semua pegawai di semua bidang dan tingkat.

Komunikasi interpersonal sangat penting bagi anggota organisasi atau instansi untuk membantu dalam berbagi informasi dan membangun pemahaman, karena tanpa itu hubungan antar individu dalam organisasi sulit terbangun dengan baik. Melalui komunikasi interpersonal, pimpinan dan pegawai, serta antar sesama pegawai dapat saling terbuka dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Hal ini secara otomastis akan mendukung tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Pentingnya komunikasi interpersoanl dalam sebuah organisasi maka diperlukan beberapa aspek yang dapat memperbaikinya. Devito dalam (Hamandia, 2020:118) menyebutkan bahwa karakteristik komunikasi interpersonal ada lima yaitu, (1) Keterbukaan, (2) Empati, (3) Dukungan, (4) Rasa Positif, dan (5) Kesetaraan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pentingnya komunikasi interpersonal dapat meningkatkan keterbukaan antar sesama pegawai, jika sudah ada keterbukaan maka rasa mendukung dan empati pun akan muncul sehingga perasaan positif pun akan muncul yang akan menimbulkan kesetaraan dengan sendirinya dan semakin efektiflah komunikasi interpersonal yang berlangsung antar pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan maupun antar sesama pegawai. Namun pada kenyataannya, masih banyak pegawai kurang terbuka dengan pimpinan, kurang kepedulian pegawai terhadap masalah yang di sampaikan kepala dinas, pegawai yang enggan membantu kesulitan rekan kerjanya yang disebabkan oleh komunikasi interpersonal yang kurang optimal dalam organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat, terdapat beberapa fenomena yang penulis temui terkait dengan komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat yaitu: 1) Komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta antar pegawai belum berjalan dengan baik. Contohnya, ketika pimpinan memberikan tugas, pegawai sering kali kurang memahami tugas tersebut, 2) Masih ada beberapa pegawai yang kurang peduli antar sesama pegawai. Terlihat dari sikap acuh tak acuh dengan pegawai terutama dalam melaksanakan

tugas yang diberikan pimpinan, 3) Beberapa pegawai masih merasa cemburu terhadap rekan yang mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas kinerja yang baik, yang berdampak negatif pada hubungan sosial diantara mereka, 4) Beberapa pegawai masih kurang memperhatikan kesulitan yang dialami oleh rekan kerja, seperti terlihat ketika seseorang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas baru, pegawai lain cenderung tidak memberikan bantuan, 5) Beberapa pegawai masih menilai rekan kerja berdasarkan status dan jabatan mereka.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan informasi komunikasi interpersonal yang dilihat dari: (1) Keterbukaan, (2) Empati, (3) Dukungan, (4) Rasa positif dan (5) Kesetaraan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat pada bulan Desember 2024 dan Januari 2025. Populasinya seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 61 orang (penelitian populasi). Instrumen Penelitian menggunakan angket model Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), tidak pernah (TP). Instrumen yang diuji cobakan untuk melihat validitas dan reabilitasnya, hasilnya valid dan reliabel. Teknik analisis data memakai rumus *mean* (skor rata-rata).

HASIL

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari: keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan. Hasil pengolahan data dari komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Komunikasi Interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Keterbukaan	3,81	baik
2	Empati	3,82	Baik
3	Dukungan	3,90	Baik
4	Rasa positif	3,77	Baik
5	Kesetaraan	3,82	Baik
Jumlah		19,12	
Rata-Rata		3,82	Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek keterbukaan memperoleh skor rata-rata 3,81 dengan kategori baik. Kemudian dari aspek empati memperoleh skor rata-rata 3,82 dengan kategori baik. Selanjutnya dari aspek dukungan memperoleh skor rata-rata 3,90 dengan kategori baik. Kemudian dari rasa positif memperoleh skor rata-rata 3,77 dengan kategori baik. Terakhir dari aspek kesetaraan memperoleh skor rata-rata 3,82 dengan kategori baik. Secara keseluruhan komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 3.82.

PEMBAHASAN

Komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek keterbukaan memperoleh skor rata-rata 3,81 dengan kategori baik. Dalam aspek ini item paling tinggi yaitu "pegawai berbagi informasi yang relevan dengan rekan kerja untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pegawai berbagi ide atau solusi yang dapat meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas" memperoleh skor rata-rata 4,08 dengan kategori baik. Sedangkan item yang paling rendah yaitu "pimpinan mendiskusikan permasalahan organisasi secara jujur dengan pegawai mengenai tugas yang akan dikerjakannya"dengan skor rata-rata 3,46 berada pada kategori cukup baik. Faktor penyebab rendahnya mendiskusikan permasalahan organisasi secara jujur dengan pegawai mengenai tugas yang akan dikerjakannya adalah karena adanya budaya organisasi yang

hierarkis, di mana pegawai merasa enggan untuk menyampaikan pendapat atau masukan, dan pimpinan cenderung mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan pegawai dalam diskusi secara terbuka. Solusi dari permasalahan ini adalah perlu dilakukan upaya untuk membangun budaya organisasi yang lebih inklusif dan menciptakan lingkungan yang aman bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat. Menurut (B. F. Saputra et al., 2022:369) Budaya organisasi merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki pegawai untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang mungkin terjadi dilingkungan organisasi yang bertujuan agar kinerja pegawai optimal dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Pemimpin yang inklusif menunjukkan sifat-sifat seperti empati, komunikasi terbuka, dan komitmen untuk memahami dan memanfaatkan kekuatan unik setiap pegawai. Pemimpin yang inklusif menumbuhkan rasa aman secara psikologis, meningkatkan keterlibatan pegawai dan meningkatkan kerja sama tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Kemudian komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek empati memperoleh skor rata-rata 3,82 dengan kategori baik. Dalam aspek ini item yang paling tinggi yaitu "pegawai menunjukkan sikap hormat saat pimpinan menyampaikan pandangan atau kebijakan terkait tugas meskipun hasilnya belum sempurna" dengan skor rata-rata 4,16 dengan kategori baik. Sedangkan item yang paling rendah yaitu "pimpinan menunjukkan perhatian terhadap kesulitan yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan tugas" dengan skor rata-rata 3,39 berada pada kategori cukup baik. Faktor penyebab rendahnya perhatian terhadap kesulitan yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan tugas adalah karena kurangnya waktu untuk berinteraksi secara langsung dengan pegawai yang disebabkan oleh banyaknya kegiatan di luar dinas. Solusi dari permasalahan ini adalah penting bagi pimpinan untuk mencari waktu luang seperti ikut kegiatan rutin setiap hari rabu yaitu senam pagi dan hari jum'at wirid, sehingga tidak ada gap dan pegawai merasa terperhatikan oleh pimpinan walaupun dalam kegiatan tertentu. Pasaribu dalam (Ghassani & Adi, 2024:99), menyatakan manajemen waktu merupakan proses ketika individu melakukan pengelolaan waktu dan terlebih dahulu menetapkan keinginan serta kebutuhannya, kemudian disusun urutan berdasarkan segi kepentingan. Sedangkan menurut Adebisi dalam (Ghassani & Adi, 2024:99) manajemen waktu merupakan seni dalam mengatur, mengendalikan, menjadwalkan dan memberikan gambaran waktu seseorang dalam menghasilkan kerja yang efektif dan produktif dalam implementasinya.

Selanjutnya komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek dukungan memperoleh skor rata-rata 3,90 dengan kategori baik. Dalam aspek ini item yang paling tinggi yaitu "pegawai memberikan saran atau solusi kepada rekan kerja yang membutuhkan bantuan" dengan skor rata-rata 4,10 dengan kategori baik. Sedangkan item yang paling rendah yaitu "pimpinan menyediakan peralatan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik" dengan skor rata-rata 3,46 berada pada kategori cukup baik. Faktor penyebab rendahnya menyediakan peralatan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik adalah karena keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk pengadaan peralatan. Pimpinan mungkin menghadapi kendala keuangan yang mengakibatkan tidak dapat menyediakan peralatan yang memadai bagi pegawai, sehingga menghambat dalam penyelesaian tugas dengan baik. Solusi dari permasalahan ini adalah pimpinan perlu membuat program untuk menyiapkan peralatan-peralatan yang dibutuhkan agar pegawai bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Perankilai (2022:18), Program merupakan suatu rencana yang melibatkan berbagai unit yang berisikan kebijakan serta rangkaian kegiatan yang harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Arikunto dalam (Perankilai, 2022:18), program dapat dipahami dalam dua pengertian yaitu secara umum dapat diartikan sebagai rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan oleh seseorang di kemudian hari. Sedangkan pengertian program secara khusus adalah suatu kesatuan atau unit kegiatan yang merupakan implementasi atau realisasi suatu kebijkan, berlangsung dalam proses berkesinambungan dan terjadi dalam satu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Kemudian komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari rasa positif memperoleh skor rata-rata 3,77 dengan kategori baik. Dalam aspek ini item yang paling tinggi yaitu "Pegawai menunjukkan sikap saling menghargai sesama rekan kerja selama melaksankan tugas" dengan skor rata-rata 4,20 dengan kategori baik. Sedangkan item yang paling rendah yaitu "pimpinan memberikan apresiasi atas hasil kerja pegawai"dengan skor rata-rata 3,30 tapi masih berada pada kategori cukup baik. Faktor penyebab rendahnya memberikan apresiasi atas hasil kerja pegawai adalah karena pimpinan jarang memberikan motivasi secara langsung kepada pegawai dan hanya melakukannya pada momen-momen tertentu, sehingga pegawai merasa kurang mendapatkan perhatian dan dukungan emosional. Solusi dari permasalahan ini adalah, pimpinan perlu lebih sering memberikan reward secara langsung kepada pegawai , baik secara verbal maupun non verbal dalam interaksi sehari-hari, sehingga pegawai merasa lebih diperhatikan dan didukung.

Muchlisin dalam Nohong (2022:8), Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan sesuatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang telah ditetapkan. Menurut Dadan dalam (Nohong, 2022:9), mengungkapkan bahwa ada dua cara untuk mengungkapkan pujian, yaitu verbal dan non verbal. Pujian verbal dilakukan melalui lisan atau ucapan kepada pegawai. Sedangkan ucapan non verbal dapat berupa bahasa isyarat dalam bentuk anggukan, tepuk tangan, dan mengancungkan jempol tangan.

Terakhir komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek kesetaraan memperoleh skor rata-rata 3,82 dengan kategori baik. Dalam aspek ini item yang paling tinggi yaitu "pegawai bersedia berkolaborasi dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas" dengan skor rata-rata 4,15 dengan kategori baik. Sedangkan item yang paling rendah yaitu "pimpinan menunjukkan sikap yang adil tanpa membedakan antar pegawai dalam melaksanakan tugas" dengan skor rata-rata 3,56 tapi masih berada pada kategori cukup baik. Faktor penyebab rendahnya sikap yang adil tanpa membedakan antar pegawai dalam melaksanakan tugas adalah karena pimpinan tidak secara konsisten menerapkan standar yang sama dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, atau pengambilan keputusan. Ketidakjelasan dalam kriteria atau proses tersebut dapat menyebabkan pegawai merasa ada perlakuan berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Hal ini dapat memperburuk persepsi ketidakadilan, dimana beberapa pegawai merasa tidak mendapatkan kesempatan yang sama atau diperlakukan dengan cara yang lebih menguntungkan, sementara yang lainnya merasa diabaikan atau diperlakukan tidak adil. Solusi dari permasalahan ini adalah penting bagi pimpinan untuk memastikan adanya transparansi dalam setiap proses pengambilan keputusan, pembagian tugas, dan penilaian kinerja. Pimpinan perlu menetapkan dan mengkomunikasikan standar yang jelas dan konsisten kepada seluruh pegawai, serta memberikan penjelasan yang memadai mengenai alasan di balik setiap keputusan yang diambil. Rosidah et al.(2023:4), transparansi adalah prinsip atau kondisi dimana informasi, keputusan, dan tindakan dari suatu organisasi atau individu disajikan secara terbuka, jelas, dan mudah diakses oleh pihak yang berkepentingan. Transparansi mengacu pada keterbukaan informasi, baik terkait dengan keuangan, kebijakan, maupun prose-prose yang terjadi di dalam organisasi. Rahmawati et al., (2024:2) Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan sebuah pedoman yang bertujua memastikan bahwa

aktivitas operasional suatu organisasi berjalan efisien. Dengan SOP yang terstruktur, pegawai memiliki panduan yang jelas dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, memperoleh kesimpulan dengan rincian sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dapat disimpulkan bahwa: 1) Keterbukaan sudah terlaksana dengan baik, 2) Empati sudah terlaksana dengan baik, 3) Dukungan sudah terlaksana dengan baik, 4) Rasa positif sudah terlaksana dengan baik dan 5) Kesetaraan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat juga sudah terlaksana dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, beberapa item masih berada dalam kategori cukup baik yang mana item tersebut harus menjadi perhatian untuk segera diperbaiki dan ditingkatkan. Oleh karena itu, disarankan kepada pimpinan untuk membangun budaya organisasi yang lebih inklusif, menciptakan lingkungan yang aman bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat, mencari waktu luang sehingga pegawai merasa terperhatikan oleh pimpinan, membuat program untuk menyiapkan peralatan-peralatan yang dibutuhkan, memberikan reward, menetapkan dan mengkomunikasikan standar yang jelas dan konsisten kepada seluruh pegawai. Selanjutnya kepada pegawai disarankan untuk empati walaupun sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi terhadap sesama pegawai, serta kesetaraan walaupun sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi agar komunikasi interpersonal terlaksana dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Achyar, N., . R., . K., & Mandasari, M. (2019). Interpersonal Communication Patterns of Health Education Lecturers in Guiding Practical Clinical Training of Nursing Students in Padang City. *Malaysian Journal of Medical Research*, *03*(01), 60–66. https://doi.org/10.31674/mjmr.2019.v03i01.009

Al-Kadri, H. (2011). Kontribusi Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Kota Payakumbuh. Journal Ilmiah Universitas Negeri Padang, 1–38. https://doi.org/10.26481/dis.20120628ha

Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, *1*(3), 337–342. https://doi.org/10.37676/mude.v1i3.2611

Ermita, E. (2012). Hubungan antar manusia dan semangat kerja pegawai. Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan, 12(2), 70–81. https://doi.org/10.24036/pedagogi.v12i2.2200

Ghassani, N., & Adi, A. N. (2024). Pengaruh Manajemen Waktu, Worklife Balance, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *3*(1), 97–110. https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.09

Hamandia, M. R. (2020). Kemampuan Komunikasi Interpersonal Dosen Dalam Meningkatkan Kemandirian Belajar Mahasiswa. *Jurnal Publisitas*, *6*(2), 113–123. http://ejurnal.stisipolcandradimuka.ac.id/index.php/JurnalPublisitas/article/download/30/13

Muhammad, A. (2005). *Komunikasi Organisasi* (J. Raka (ed.); 1st, Cet. 7 ed.).

Nellitawati. (2005). Komunikasi dalam Organisasi. *Seminar Dan Lokakaiya Dinas Pendidikan Kub. Solok Selaran - Sumatera Barat*, 1—16. https://repository.unp.ac.id/1105/1/Nellitawati_181_07.pdf

Nellitawati, N., & Yurmanita, Y. (2019). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, *5*(1), 35. https://doi.org/10.29210/120192329

Nohong, S. H. (2022). Pentingnya Pemberian Reward Dan Punishment Serta Dampaknya Pada Perilaku Anak Di Lingkungan Santo Petrus Paulus Paroki Santa Maria Fatima Kelapa Lima Merauke. 1–81. https://doi.org/10.33096/fmj.v2i3.34

Perankilai, A. J. (2022). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dalam Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN di Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan. *PESIRAH: Jurnal Administrasi Publik*, *1*(1), 17–71. https://doi.org/10.47753/pjap.v1i1.13

Rahmawati, F., Nazhifah Suryana, N., Gegerkalong Hilir, J., Parongpong, K., Bandung Barat, K., & Barat, J. (2024). Pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Konsistensi Operasional Pada Perusahaan Manufaktur D4 Administrasi Bisnis/Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (JUMBIDTER)*, *1*(3), 2–15. https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i2.112

Rosidah, I., Gunardi, Priatna Kesumah, & Royke Bahagia Rizka. (2023). Transparasi Dan Akuntabilitas Dalam Pencegahan Fraud Diinstansi Pemerintah (Studi Kasus Kantor Kec. Ciwidey). *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi : EMBA*, *2*(1), 137–156. https://doi.org/10.59820/emba.v2i1.110

Saputra, B. F., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sixma Sixma Mega Utama Feri. *YUME : Journal of Management*, *10*(1), 1–52. https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026