

KOMUNIKASI INTERPERSONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM KEPUASAN KERJA

Banuara Nadeak

Pascasarjana S3 MP Universitas Negeri Jakarta

E-mail: banuara.nadeak@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan peneliti ini adalah untuk memperoleh informasi tentang komunikasi interpersonal PNS dalam kepuasan bekerja yang berkaitan dengan locus of control dan integritas. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang dengan menggunakan metoda survei dan sampel sebanyak 100 PNS secara acak. Data yang dikumpulkan dapat dianalisa dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, locus of control dan integritas berpengaruh langsung pada kepuasan kerja PNS. Berdasarkan pada temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal, locus of control dan integritas harus dimasukkan dalam perencanaan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja PNS di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang.

Kata kunci: *peningkatan kepuasan kerja, peningkatan komunikasi interpersonal, peluang berprestasi dan promosi jabatan PNS.*

ABSTRACT

The purpose of this research is to obtain information about Civil Service of interpersonal communication in work satisfaction related to locus of control and integrity. The research was conducted at the Department of Education, Youth, and Sports Karawang District survey was conducted in this research with 100 sample of public servants selected randomly. Data have been analyzed by path analysis. The result of this research shows that interpersonal communication, locus of control and integrity direct effect on job satisfaction civil servants. Based on those findings it can be concluded interpersonal communication, locus of control and integrity should be put into strategic planning of human resources development in increasing job satisfaction of public servants of Department of Education, Youth and Sports in Karawang District.

Keywords: *increased job satisfaction, increased interpersonal communication, achievement and promotion job opportunities civil servants*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja Pegawai negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu indikator yang menentukan tujuan organisasi. Kabupaten Karawang merupakan kawasan industri dan pertanian yang cukup potensial dikembangkan sebagai penyangga ibukota. Hal ini dapat dicapai dengan baik bila pemerintah berkinerja tinggi dengan didukung sumber daya manusia yang handal dan profesional sesuai bidangnya.

Masalah kepuasan kerja menjadi isu aktual di lingkungan pemerintah Kabupaten Karawang, khususnya Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga. PNS yang memiliki sikap perjuangan,

pengabdian, disiplin, loyalitas, dan kemampuan profesional sesuai dengan kompetensi dapat meningkatkan prestasi kerja didalam kinerja organisasi. PNS yang profesional dapat dipersepsikan memberi kontribusi nyata, bekerja keras melaksanakan tugas dengan penuh loyalitas dan dedikasi.

Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan melakukan berbagai pendekatan dan komunikasi secara edukatif dan persuasif. Apabila PNS mengedepankan kesadaran dan bekerja tanpa pamrih maka akan mengoptimalkan hasil kinerja. Berdasarkan fakta di lapangan, pada umumnya di era otonomi sebagian PNS yang secara normatif dapat dipromosikan tetapi peluang dan kesempatan sangat terbatas sehingga mempengaruhi pelayanan terhadap masyarakat. Pada prinsipnya pengembangan sumber daya manusia merupakan tolak ukur dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan penelitian dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal, *locus* terhadap kepuasan kerja. *Locus of control* dan integritas juga dapat berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal. Variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja PNS di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang.

Menurut Mullins (2005) "*Job satisfaction is a complex and multifaceted concept which can mean different things to different people.*" Batasan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan konsep yang kompleks dan multisegi yang dapat menimbulkan perbedaan pemahaman bagi orang-orang yang berbeda.

McShane dan Von Glinow (2008) menyatakan "*Job satisfaction, a person's evaluation of his or her job and work context.*" Pendapat ini mengisyaratkan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi seseorang terhadap kerjanya dan konteks pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap karakteristik kerja yang dirasa, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional pada saat kerja.

Hal tersebut timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran seseorang yang melahirkan sikap atau nilai terhadap proses dan hasil kerja. Hal ini di dalam lingkungan kerja, bisa jadi ditemukan beragam ekspresi pegawai, ada yang murah senyum dan tertawa, ada yang suka mengeluh, ada yang akrab dengan sesama mitra kerja, ada yang senang mengisolasi diri, dan bahkan ada yang terbiasa berekspresi emosional marah-marah atau kurang bersahabat dengan lingkungan kerja. Salah satu faktor penyebab semua itu adalah perbedaan derajat kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat kepuasan kerja PNS maka semakin meningkat dinamika dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah bentuk kondisi emosional seseorang yang menunjukkan perasaan puas, senang, dan nyaman sebagai evaluasi terhadap pekerjaannya.

Kreitner and Kinicki (2008) menyatakan, "*Locus of control tends to attribute the causes of their behavior primarily to either themselves or environmental factors.*" Pendapat ini mengisyaratkan bahwa *locus of control* menunjukkan atribut penyebab perilaku mereka baik untuk diri sendiri maupun faktor lingkungan.

Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2005) menyatakan, "*Locus of control, personal conceptions about whether events are controlled primarily by themselves, which indicates an internal orientation, or by outside forces, such as their social and physical environment, which indicates an external orientation.*" Pendapat ini mengisyaratkan bahwa *locus of control* merupakan konsep pribadi tentang peristiwa yang dikendalikan terutama oleh diri mereka sendiri, yang menunjukkan orientasi internal, atau oleh kekuatan-kekuatan luar, seperti lingkungan sosial dan fisik, yang menunjukkan orientasi eksternal.

Seseorang yang mempunyai *locus of control* internal akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Pada individu

yang mempunyai *locus of control* eksternal akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa individu yang mempunyai *locus of control* eksternal diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu individu yang mempunyai *locus of control* internal diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

Davis (2006) mengartikan integritas sebagai suatu hal yang digunakan untuk menetapkan standar personel yang tinggi bagi diri sendiri yang terkait dengan kejujuran, tanggung jawab, menghormati orang lain, dan berlaku adil. Pendapat ini mengisyaratkan bahwa integritas yang dimiliki pegawai menunjukkan sikap jujur, tanggung jawab, menghormati orang lain, dan berlaku adil terhadap orang lain.

Cloud (2006) mempertegas bahwa integritas adalah karakter, etika dan moral. Dengan demikian, seseorang yang mempunyai integritas berarti memiliki karakter, beretika, dan bermoral.

Menurut Geoge dan Jones (2002) berpendapat bahwa integritas mutlak dipelihara bagi seseorang, terlebih-lebih yang memegang jabatan dalam suatu institusi sebagai berikut. Pegawai karena jabatan tersebut merupakan amanah atau kepercayaan yang telah mendapat pengesahan yang bersifat legal formal untuk melayani masyarakat sesuai dengan bidang tugas yang telah ditetapkan.

Seseorang yang memiliki integritas akan menunjukkan perilaku: (1) memahami dan mengenali perilaku sesuai kode etik; (2) melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai (*values*) dan keyakinannya; (3) bertindak berdasarkan nilai (*values*) meskipun sulit untuk melakukan itu; dan (4) bertindak berdasarkan nilai (*values*) walaupun ada resiko atau biaya yang cukup besar.

Griffin (2006) menyatakan, "*Interpersonal communication as the process of creating unique shared meaning, but the impact of this statement depends on images it calls to mind.*" Pendapat ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses menciptakan makna yang unik dan kemudian disampaikan kepada orang lain.

DeVito (2004) menyatakan, "*Interpersonal communications as communication that takes place between two persons who have an established relationship; the people are in some way "connected"*" Pendapat ini mengisyaratkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara dua orang yang memiliki hubungan yang ditetapkan.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal adalah penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim dan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan indikator: pengungkapan diri, empati, relaksasi sosial, ketegasan, altercentrisme, manajemen interaksi, ekspresif, dukungan, kedekatan, dan pengendalian lingkungan.

METODE PENELITIAN

Secara khusus penelitian bertujuan untuk mengkaji pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja; serta pengaruh langsung positif *locus of control*, integritas terhadap komunikasi interpersonal.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang. Kenyataan fokus penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja PNS belum dirasakan secara optimal.

Peneliti menggunakan dua sumber data untuk menjawab tujuan penelitian. Kedua sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer berupa wawancara, interview sedangkan sumber data sekunder berupa kuesioner.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pengujian hipotesis dengan teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). `Studi kausal dilakukan untuk mengkaji atau menganalisis keterkaitan antar variabel penelitian. Terdapat empat variabel data yang diambil dengan menggunakan kuesioner dan diuji validitasnya (*product moment*) dan uji realibilitas (*alpha cronbach*).

Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang dengan menggunakan kerangka sampel.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili 100 PNS dengan menggunakan teknik sampling *proportional random sampling*.

HASIL

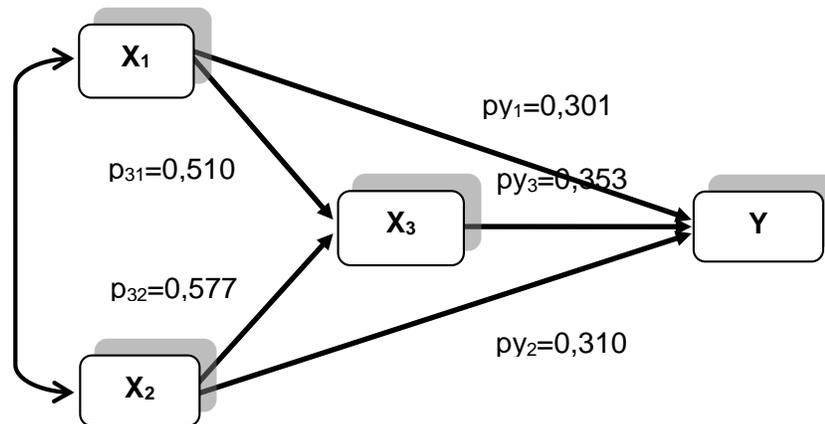
Pemaparan data pada bagian ini meliputi data variabel Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel endogen, sedangkan *Locus of Control* (X_1), Integritas (X_2), dan Komunikasi Interpersonal (X_3) sebagai variabel eksogen. Data hasil pengukuran terhadap variabel selanjutnya diolah berdasarkan statistik deskriptif, terdiri dari nilai rata-rata, standart deviasi, varian, nilai tertinggi dan terendah dan jangkauan frekuensi dan histogram. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif dengan menggunakan aturan Sturgess pada perinsipnya bahwa nilai rata-rata skor mendekati skor maksimum teoritik.

Hasil perhitungan normalitas distribusi galat taksiran dilakukan dengan menggunakan uji *Lilliefors*, dimana diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ untuk kepuasan kerja, komunikasi interpersonal, locus of control dan integritas. Hal ini menunjukkan galat taksiran Y atas X_3 berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Selanjutnya galat taksiran X_1 atas X_3 dan X_2 atas X_3 berasal dari populasi juga berdistribusi normal.

Uji Signifikansi dan Linieritas dengan menggunakan ANAVA dimana hasil perhitungan dan analisis varians terhadap persamaan regresi untuk uji signifikansi bahwa Kepuasan Kerja (Y) atas Komunikasi Interpersonal (X_3), *Locus of Control* dan Integritas (X_2) atas Komunikasi Interpersonal (X_3) menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien regresinya sangat signifikan.

Pada uji linieritas terhadap persamaan regresi linier sederhana, hasil perhitungan menunjukkan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ antara Kepuasan kerja (Y) atas Komunikasi Interpersonal (X_3) dan Locus of Control, (X_1) Integritas (X_2) atas Komunikasi Interpersonal (X_3) maka model persamaan regresi linier sederhana dapat diterima.

Hasil perhitungan analisis jalur diperoleh nilai-nilai koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kausal dalam model 1 struktural yang dianalisis sebagaimana disajikan pada Gambar bawah ini. Sebagaimana telah dikemukakan, seluruh koefisien jalur dalam model struktural tersebut adalah signifikan.



Gambar Koefisien Jalur dalam Model Hubungan Struktural Antarvariabel Berdasarkan Hasil Penghitungan Analisis Jalur

Hasil penghitungan koefisien jalur digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dan mengukur pengaruh baik langsung maupun tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui penghitungan nilai Statistik t masing-masing koefisien jalur, dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien jalur signifikan dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka koefisien jalur tidak signifikan. Hasil keputusan terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Pij	Uji Statistik	Keputusan Ho	Kesimpulan
1.	Terdapat pengaruh langsung positif Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja	$p_{y3}=0,353$	Ho: $\beta_{y3} \leq 0$ H ₁ : $\beta_{y3} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh langsung positif
2.	Terdapat pengaruh langsung positif <i>Locus of Control</i> terhadap Komunikasi Interpersonal	$p_{31}=0,510$	Ho: $\beta_{31} \leq 0$ H ₁ : $\beta_{31} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh langsung positif
3.	Terdapat pengaruh langsung positif Integritas terhadap Komunikasi Interpersonal	$p_{32}=0,577$	Ho: $\beta_{32} \leq 0$ H ₁ : $\beta_{32} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh langsung positif

Hasil penghitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur Komunikasi Interpersonal (X_3) ke Kepuasan Kerja (Y) atau p_{y3} sebesar 0,353 dengan $t_{hitung} = 2,72$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai $t_{hitung} (2,72) > t_{tabel} (2,63)$, maka koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat dikemukakan bahwa secara nyata terdapat pengaruh langsung positif Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penghitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur *Locus of Control* (X_1) ke Komunikasi Interpersonal (X_3) atau p_{31} sebesar 0,510 dengan $t_{hitung} = 11,01$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai $t_{hitung} (11,01) > t_{tabel} (2,63)$, maka koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat dikemukakan bahwa secara nyata terdapat pengaruh langsung positif *Locus of Control* terhadap Komunikasi Interpersonal.

Hasil penghitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur Integritas (X_2) ke Komunikasi Interpersonal (X_3) atau p_{32} sebesar 0,577 dengan $t_{hitung} = 12,46$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai $t_{hitung} (12,46) > t_{tabel} (2,63)$, maka koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat dikemukakan bahwa secara nyata terdapat pengaruh langsung positif Integritas terhadap Komunikasi Interpersonal.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis nol ditolak. Dengan demikian, ketiga hipotesis alternatif diterima. Selanjutnya dapat diuraikan mengenai pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut. Berdasarkan model akhir pengaruh langsung positif *Locus of Control*, Integritas terhadap Komunikasi Interpersonal, dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif langsung terhadap Kepuasan Kerja, maka hasil penelitian ternyata dapat membuktikan ketiga hipotesis yang diajukan.

PEMBAHASAN

Sweeney and McFarlin (2002) menyatakan, “*Job satisfaction, creating a workplace that fosters satisfaction among employees is often a worthy goal in and of itself.*” Pendapat ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, menciptakan tempat kerja yang menumbuhkan kepuasan antara pegawai yang merupakan tujuan yang berharga dalam dirinya sendiri

Kepuasan kerja juga merupakan pernyataan emosi yang menyenangkan tentang pekerjaan yang dilakukan seseorang, sebagaimana disampaikan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson, (2009) “*Job satisfaction is a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences. It represents how you feel about your job and what you think about your job.*” Pendapat ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosi yang menyenangkan dihasilkan oleh penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya

Komunikasi interpersonal yang ditandai dengan pegawai memiliki kemampuan dalam pengungkapan diri, empati, relaksasi sosial, ketegangan, altercentrisme, manajemen interaksi, ekspresif, dukungan, kedekatan, dan pengendalian lingkungan, ternyata berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjanya yang ditandai dengan pegawai yang merasa senang bekerja, merasa dihargai, kenyamanan dalam bekerja, merasa memiliki, kerja sama harmonis, kesempatan berkarir, dan adanya jaminan sosial.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel eksogen Komunikasi Interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap variabel endogen Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Orebiyi dan Orebiyi (2011: 109) yang menyatakan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai telah

mendapat perhatian penelitian yang signifikan selama tiga dekade terakhir. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh A.O. Orebiyi dan T.P. Orebili (2011) berjudul “*The Influence Of Interpersonal Communication On Secondary School Teachers' Job Satisfaction And Commitment In Kogi State, Nigeria,*” menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap pegawai dihadapkan dengan komunikasi interpersonal karena setiap pekerjaan akan terkait dengan orang lain. Komunikasi interpersonal yang terjalin akan membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini akan mendorong pada rasa senang satu sama lain. Pada akhirnya mendorong pula kepuasan kerja pegawai.

Locus of Control yang ditandai dengan pegawai yang merasa ada korelasi antara usaha dan keberhasilan; dapat mengatur hidupnya sendiri; dan memiliki rasa percaya diri, ternyata berpengaruh positif terhadap Komunikasi Interpersonal yang ditandai dengan pegawai memiliki kemampuan dalam pengungkapan diri, empati, relaksasi sosial, ketegasan, altercentrisme, manajemen interaksi, ekspresif, dukungan, kedekatan, dan pengendalian lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control* berpengaruh langsung positif terhadap variabel Komunikasi Interpersonal. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Lam dan Mizerski (2005: 215-228) yang menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal yang tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam komunikasi interpersonal dengan orang lain. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Desmond Lam dan Dick Mizerski (2005) yang berjudul “*The Effects of Locus of Control On Word-of-Mouth (Interpersonal Communication),*” menyatakan bahwa individu yang memiliki skor tinggi pada *locus of control* internal lebih mungkin untuk terlibat dalam komunikasi interpersonal daripada yang lain.

Selain itu, orang yang memiliki skor tinggi pada *locus of control* eksternal lebih mungkin untuk terlibat dalam komunikasi interpersonal dengan mereka dalam kelompok. Orang dengan *locus of control* yang berbeda akan memiliki perbedaan persepsi tentang hal-hal yang dihadapinya. Hal ini akan berdampak pada penyampaian pendapat yang digunakan dalam berkomunikasi dengan orang lain. Kemampuan komunikasi interpersonal pun akan berbeda. Komunikasi interpersonal pada hakikatnya merupakan kebutuhan komunikasi antara satu individu dengan individu yang lain. Oleh karena itu, setiap orang akan dihadapkan dengan kebutuhan komunikasi interpersonal

Integritas yang ditandai dengan pegawai yang memiliki komitmen yang kuat, memiliki nilai-nilai, mengutamakan kepentingan umum, konsisten, dan konsekuen, ternyata berpengaruh positif terhadap Komunikasi Interpersonalnya yang ditandai dengan pegawai memiliki kemampuan dalam pengungkapan diri, empati, relaksasi sosial, ketegasan, altercentrisme, manajemen interaksi, ekspresif, dukungan, kedekatan, dan pengendalian lingkungan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Integritas berpengaruh langsung positif terhadap variabel Komunikasi Interpersonal dengan koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0,577. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Florian Mayer (2011) yang menyatakan bahwa tidak peduli seramah apa seseorang dengan orang lain, lingkungan kerja dan mungkin ada orang yang tersinggung oleh sesuatu yang mungkin ia katakan atau bahkan menyimpulkan. Hati-hati menggunakan bahasa menyinggung atau bahasa sehari-hari, dan menghindari topik yang terlalu politik atau agama. Hal ini berkaitan dengan integritas karena mengandung ketaatan pada nilai-nilai moral dan etika yang diyakini seseorang dan membentuk prilakunya sebagai manusia yang berharkat dan bermartabat.

Orang dengan *locus of control* yang berbeda akan memiliki perbedaan persepsi tentang hal-hal yang dihadapinya. Hal ini akan berdampak pada penyampaian pendapat yang digunakan dalam berkomunikasi dengan orang lain. Kemampuan komunikasi interpersonal pun akan berbeda ketika melakukan hubungan satu dengan lainnya. Komunikasi interpersonal pada hakikatnya merupakan kebutuhan komunikasi antara satu individu dengan individu yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap orang akan dihadapkan dengan kebutuhan komunikasi interpersonal

KESIMPULAN

Kepuasan kerja PNS di Dinas Pendidikan, Pemuda, Olahraga Kabupaten Karawang menjadi harapan bersama, karena berdampak terhadap kinerja dan peluang untuk berprestasi sesuai dengan kompetensi, dipromosikan secara normatif serta sesuai tingkat profesionalisme. Hasil analisis hipotesis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Namun demikian juga *locus of control* dan integritas juga dapat berpengaruh langsung positif dengan komunikasi interpersonal.

Hasil penelitian membuktikan bahwa hal tersebut ditingkatkan dapat berpengaruh terhadap motivasi, disiplin, loyalitas, dan kinerja PNS secara signifikan di masing-masing unit kerja.

Locus of control, integritas terdapat pengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal artinya pendekatan dan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan unit kerja terhadap bawahan dengan cara persuasif, mendidik, membimbing dan mengarahkan PNS baik langsung maupun tidak langsung sehingga dapat saling rasa memiliki untuk bekerja mandiri dalam pelayanan masyarakat..

PNS dapat mempunyai persepsi yang sama bahwa kegagalan dan keberhasilan dapat dipahami bersama apakah pengaruh *locus of control* intern atau *locus of control* extern, dengan perubahan paradigma maka peluang bagi PNS diberi kesempatan promosi. Untuk itu pimpinan organisasi perangkat daerah dapat menggali berbagai potensi yang berupa inovasi dengan bekerja sama semua staf agar mengedepankan pelayanan prima terhadap publik di era otonomi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.O. Orebiyi and T.P. Orebiyi, "The Influence of Interpersonal Communication On Secondary School Teachers' Job Satisfaction and Commitment In Kogi State, Nigeria," *Journal of Communication and Culture: International Perspective*; Vol.2 No.1, April 2011, h. 109
- Cloud, Henry. *Integrity; The Courage to Meet the Demand of Reality, How Six Essential Qualities Determine Your Success in Business*. New York: Collins. 2006.
- Davies, UC. *Why Integrity*. <http://sja.udavis.edu/integ1.htm> (Diakses 16 September 2006)
- DeVito, J. A. *The interpersonal communication book*, 10th ed. Boston: Pearson-Allyn & Bacon. 2004.

- Desmond Lam and Dick Mizerski, "The Effects of Locus of Control On Word-of-Mouth (Interpersonal Communication)*Journal of Marketing Communications* Vol. 11, No. 3, 215–228, September 2005
- Florian Mayer, *Effective Interpersonal Communication In The Workplace*, (<http://www.essortment.com/effective-interpersonal-communication-workplace-36165.html>) (Diakses 10 Nopember 2011)
- Griffin, E. *A First Look at Communication Theory*, 6th ed. Boston: McGraw-Hill. 2006.
- Jenifer M. George and Gareth R. Jones, *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2002), h. 392
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2009), h. 132.
- Kinicki, Angelo and Robert Kreitner. *Organizational Behavior: Key Concept, Skills, and Best Practice*. New York: McGraw Hill-Irwin. 2009
- Mullins, Laurie J. *Management and Organizational Behavior*. Edinburgh, Harlow, Essex: Prentice Hall. 2005.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc. 2008.
- Paul D. Sweeney and Dean B. McFarlin. *Organizational Behavior: Solution for Management*. (New York: McGraw-Hill, 2002), h. 55
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt, and Richard N. Osborn. *Organizational Behavior: Ninth Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.,. 2005.