

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, INTEGRITAS, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PNS DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA KABUPATEN KARAWANG

THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, INTEGRITY, AND INTERPERSONAL COMMUNICATION ON PUBLIC SERVANT' JOB SATISFACTION OF DEPARTMENT OF EDUCATION, YOUTH AND SPORTS IN KARAWANG DISTRICT

BANUARA NADEAK

ABSTRACT

The aim of this research is to obtain information related to the effect of locus of control, integrity, interpersonal communication on public servant' job satisfaction of departement of education, yout and sports in karawang district. Survey was conducted in this research with 100 sample of public servants selected randomly. Data have been analyzed by path analysis. The findings of this research show that (1) locus of control effects directly on job satisfaction (2) integrity effects directly on job satisfaction and (3) interpersonal communication effects directly on job satisfaction (4) locus of control effects directly on interpersonal communication; and (5) integrity effects directly on interpersonal communication. Based on those findings it can be concluded that any concern toward locus of control, integrity, interpersonal communication should be put into strategic planning of human resources development in increasing job satisfaction of public servants of departement of education, yout and sport in karawang district. Keywords : locus of control, integrity, interpersonal communication, and job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan efek locus of control, integritas, dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Karawang. Penelitian menggunakan metode survei dengan jumlah 100 Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang dipilih secara acak. Data dianalisis dengan menggunakan path analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) locus of control berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (2) integritas tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (3) komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (4) locus of control berpengaruh langsung terhadap komunikasi interpersonal; dan (5) integritas berpengaruh langsung terhadap komunikasi interpersonal. Berdasarkan temuan-temuan ini dapat disimpulkan bahwa locus of control, integritas, dan komunikasi interpersonal harus dimasukkan ke dalam perencanaan strategis

pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Karawang.

Kata Kunci: locus of control, integritas, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintah dari “*rule government*” menjadi “*good governance*” atau “*from government to governance*”, dari sentralistik ke desentralistik, perlu disikapi dan dimbangi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan tuntutan tugas. Di era reformasi dan penyelenggaraan otonomi daerah sekarang ini, keberadaan PNS memiliki posisi yang sangat strategis, karena lancar tidaknya, baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, sangat tergantung pada kompetensi yang dimiliki dan dikuasai oleh PNS. Kompetensi PNS ini berkaitan dengan kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya. Pekerjaan yang dilakukan PNS yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang dirasa bernilai tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang menurut Mullins (2005) kepuasan kerja merupakan konsep yang kompleks dan multiseg yang dapat menimbulkan perbedaan pemahaman bagi orang-orang yang berbeda.

Yuan Ting menemukan bahwa ada tiga faktor yang memengaruhi kepuasan kerja PNS di Amerika Serikat yaitu karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), karakteristik organisasi (*organizational characteristics*), dan karakteristik individu (*individual characteristics*). Karakteristik pekerjaan ini dinyatakan dalam bentuk kepuasan gaji dan pengembangan karir, kejelasan karir, kejelasan tugas, pemanfaatan keahlian (*skill*), dan signifikansi tugas. Karakteristik organisasi dinyatakan dengan integritas terhadap organisasi dan komunikasi interpersonal dengan rekan kerja dan atasan. Karakteristik individu diukur dengan kepribadian (*locus of control*), spirit untuk melayani publik (*public spirit*), umur, pendidikan, ras dan status perkawinan (*marital status*). *Kepuasan kerja diartikan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (overall job satisfaction)*.

Adanya keyakinan besar bahwa setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantif dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan. Keyakinan inilah yang disebut dengan *locus of control* yang merupakan keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya. *Locus of control* pada hakekatnya merupakan tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti stres kerja, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

Kepuasan kerja PNS di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa dibebberapa bagian belum dirasakan secara optimal. Beberapa faktor yang menjadi penyebabnya anatar lain persepsi pribadi PNS yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja, integritas, pekerjaan yang kurang sesuai dengan keahliannya, masih kurangnya sarana dan prasarana seperti perangkat komputer, serta masalah komunikasi interpersonal. Perubahan paradigma kepegawaian ini menuntut perhatian yang lebih rinci dalam kaitannya dengan aspek kepribadian PNS khususnya *locus of control*, integritas, komunikasi interpersonal,

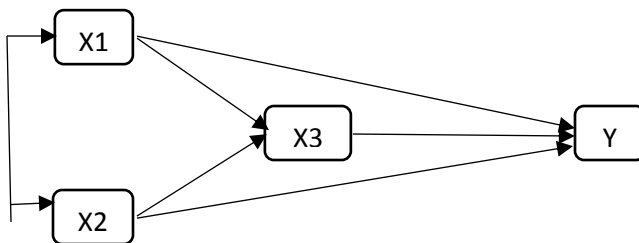
dan terutama perubahan paradigma kepuasan kerjanya. Kepuasan yang diangkat dalam permasalahan ini adalah :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja PNS?
2. Apakah integritas berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja PNS?
3. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja PNS?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal PNS?
5. Apakah integritas berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal PNS?

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Terdapat empat variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu : (1) *locus of control*; (2) integritas; (3) komunikasi interpersonal; dan (4) kepuasan kerja.

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini di uraikan dalam gambar di bawah ini :



Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang berjumlah 2.374 orang diperoleh besar sampel dengan jumlah 100 PNS Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang yang ditetapkan secara *proportional random sampling* untuk tiap kategori penilik/pengawas, guru dan staf.

Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian yang dikembangkan sendiri oleh peneliti. Dan telah diuji cobakan terlebih dahulu untuk menilai validitas dan reabilitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan dan emosi seseorang. Newstrom dan Davis (2002), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan senang atau tidak senang dan emosi yang merupakan pandangannya terhadap kerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber

kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan jumlah kelas interval dan rentang skor didapatkan panjang interval kelas 8. Kepuasan Kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 143,66 atau 82,09% dari skor teoritik (175) dengan simpangan baku sebesar 12,46 median sama dengan 144, dan modus sama dengan 143. Berdasarkan nilai rata-ratanya, nilai skor Kepuasan Kerja didalam penelitian ini dapat dikatakan tinggi, karena nilai rata-rata skor mendekati skor maksimum teoritik, yaitu 82,09% dari skor maksimum teoritik (175). Hasil pengolahan data menunjukkan : frekuensi terbanyak terletak pada kelas interval 140-146 yaitu sebanyak 25 atau 25% dari total responden. Responden yang menilai Kepuasan Kerja diatas rata-rata sebanyak 35 (35%). Hal ini menunjukkan bahwa skor kepuasan kerja tinggi.

Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja PNS, dimana konsekuensi dari rendahnya kepuasan kerja akan muncul hal-hal seperti tingginya absensi, maraknya turnover, kurangnya komitmen terhadap organisasi, dan rendahnya kinerja PNS.

Locus of Control mempunyai nilai rata-rata sebesar 136,09 atau 85,06% dari skor maksimum teoritik (160) dengan simpangan baku sebesar 8,84 median sama dengan 135,50 dan modus sama dengan 129. Berdasarkan nilai rata-ratanya, nilai skor *Locus of Control* dalam penelitian ini dapat dikatakan **tinggi**, karena nilai rata-rata skor mendekati skor maksimum teoritik, yaitu 85,06% dari skor maksimum teoritik (160).

Locus of Control (X₁)

McShane dan Glinow (2008), menyatakan “*Locus of Control is a personality trait referring to the extent to which people believe events are within their control*”. Pendapat ini mengisyaratkan bahwa *Locus of Control* adalah sifat kepribadian yang mengacu pada sejauh mana orang percaya kejadian berada dalam kendali mereka. *Locus of Control* dapat didefinisikan bahwa sikap seseorang dalam mengartikan sebab dari suatu peristiwa. Tiap orang menilai kekuatan-kekuatan yang menghasilkan keberhasilan (sukses) dan kegagalan dengan sikap berbeda-beda. *Locus of control reflects wheter people attribute the causes of events to them selves or to the external environment. External locus of control: seseorang dengan locus of control eksternal adalah mereka yang seringkali menyalahkan (atau bersyukur) atas keberuntungan, petaka, atau kekuatan-kekuatan lainnya diluar dirinya. Contoh: dalam TOEFL seseorang dengan mengulang-ulang lolos melanjutkan pendidikan ke luar negeri (Colquit, LePine, dan Wesson : 2009).*

Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel Locus of Control mempunyai nilai rata-rata sebesar 136,09 atau 85,06% dari skor maksimum teoritik (160) dengan simpangan baku sebesar 8,84 median sama dengan 135,50, dan modus sama dengan 129. Berdasarkan nilai rata-ratanya. Skor Locus of Control dalam penelitian ini dapat dikatakan **tinggi**, karena nilai rata-rata skor mendekati skor maksimum teoritik, yaitu 85,06% dari skor maksimum teoritik (160).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disintesis bahwa *locus of control* adalah persepsi individu terhadap tercapainya keberhasilan yang diyakini berkat diri sendiri, dengan indikator: merasa ada korelasi antara usaha dan keberhasilan; dapat mengatur hidupnya sendiri; dan memiliki rasa percaya diri.

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan penuh semangat dan bertanggung jawab serta memberikan yang terbaik. Dengan demikian produktifitas dan hasil kerja PNS akan meningkat secara optimal.

Integritas (X₂)

Integritas adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini. McShane dan Glinow (2008), menyatakan "*Integrity refers to the leader's truthfulness and tendency to translate words into deeds*. Pendapat ini mengisyaratkan bahwa integritas mengacu pada kejujuran pemimpin dan kecenderungan untuk menerjemahkan kata-kata dalam perbuatan. 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 teradap orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel integritas mempunyai nilai rata-rata sebesar 142,61 atau 86,43% dari skor maksimum teoritik (165) dengan simpangan baku sebesar 9,44 median sama dengan 143 dan modus sama dengan 139. Berdasarkan nilai rata-ratanya, nilai skor integritas dalam penelitian ini dapat dikatakan **tinggi**, karena nilai rata-rata skor mendekati skor maksimum teoritik, yaitu (165). Integritas merupakan kapasitas sikap seseorang dalam bertindak terkait dengan tugas yang diembannya, dengan indikator; komitmen yang kuat; memiliki nilai-nilai; mengutamakan kepentingan umum; konsisten dan konsekuen.

Adanya sinyalemen bahkan fenomena mengenai penurunan kinerja PNS, hal ini dapat terlihat dari PNS yang meninggalkan jam kerja tanpa izin, karyawan yang asal bekerja, tetapi fungsi pengembangan profesionalisme diri berkurang. Hal ini menunjukkan tipisnya kepuasan kerja mereka atau kurang menghayati perannya sebagai PNS. Oleh karena itu, salah satu upaya untuk mewujudkan kepuasan kerja PNS tersebut adalah dengan peningkatan integritas melalui komunikasi interpersonalnya.

Komunikasi Interpersonal (X₃)

Komunikasi interpersonal merupakan jenis komunikasi dua arah (*two-way communication*). Sebagaimana dinyatakan oleh West dan Turner (2007), "*Interpersonal communication refers to face-to-face communication between people*. Pendapat ini menyatakan bahwa, komunikasi interpersonal mengacu pada komunikasi tatap muka diantara orang-orang. 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; orang dalam beberapa acara "terhubung". 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. Pengaruh dari pesan yang disampaikan tergantung pada pandangan seseorang yang disebut pemahaman.

Mengacu beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, terdapat berbagai versi definisi sesuai dengan sudut pandang ahli yang bersangkutan. Namun, terdapat unsur yang senantiasa muncul, yaitu; (1) komunikasi interpersonal adalah suatu proses (transaksi atau interaksi); (2) pesan yang disampaikan tidak ada dengan sendirinya tetapi dikirimkan oleh sumber pesan (komunikator); (3) komunikasi dapat terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung; (4) penyampaian pesan dapat dilakukan baik secara lisan maupun tulisan; (5) komunikasi tatap muka memungkinkan balikan atau respon dapat diketahui dengan segera atau *instant feedback* (Suranto, 2011). Selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja, komunikasi interpersonal juga dipengaruhi oleh kepribadian seperti yang dinyatakan oleh Florian Mayer (2011), berbagai faktor yang berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut: *No matter how friendly you are with others, remember that first, this is a work environment and there may be people who are offended by something you may say or even infer. Be careful of using offensive language or colloquialisms, and avoid topics that are overly political or religious in nature.* Pendapat ini menunjukkan bahwa tidak peduli seramah apa seseorang dengan orang lain, ingat bahwa pertama, lingkungan kerja dan mungkin ada orang yang tersinggung oleh sesuatu yang mungkin ia katakan atau bahkan menyimpulkan.

Variabel Komunikasi Interpersonal mempunyai nilai rata-rata sebesar 141,85 atau 81,06% dari skor maksimum teoritik (175). Dengan simpangan baku sebesar 10,22, median sama dengan 144, dan modus sama dengan 143. Berdasarkan nilai rata-ratanya, nilai skor Komunikasi Interpersonal dalam penelitian ini dapat dikatakan **tinggi**, karena nilai rata-rata skor mendekati skor maksimum teoritik (175).

Bentuk komunikasi interpersonal mempunyai keistimewaan dimana efek dan umpan balik, aksi dan reaksi langsung terlihat karena jarak fisik partisipan yang dekat sekali. Aksi maupun reaksi verbal dan non verbal, semuanya terlihat dengan jelas secara langsung. Identitas atau jati diri PNS akan terbentuk melalui komunikasi. Selama berkomunikasi sadar atau tidak seseorang akan mengamati, memperhatikan tanggapan-tanggapan yang diperhatikan oleh orang lain kepadanya, yang akhirnya seseorang akan menemukan jati dirinya.

PENGUJIAN PERSYARATAN ANALISIS

Terdapat dua persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur.

1. Uji Normalitas Galat Taksiran

Kepuasan Kerja (Y) atas Locus of Control (X₁)

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas distribusi galat taksiran dilakukan dengan menggunakan uji Lilliefors, diperoleh nilai L tertinggi atau $L_{hitung} = 0,056$ Nilai ini lebih kecil dari $L_{tabel} = L_{(0,05;100)} = 0,089$. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$, yaitu $0,056 < 0,089$ maka galat taksiran Y atas X₁ berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

Kepuasan Kerja (Y) atas Integritas (X₂)

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas distribusi galat taksiran dilakukan dengan menggunakan uji Lilliefors, diperoleh nilai L tertinggi atau $L_{hitung} = 0,088$ Nilai ini lebih kecil dari $L_{tabel} = L_{(0,005;100)} = 0,089$. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$, yaitu $0,088 < 0,089$ maka galat taksiran Y atas X₂ berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

Kepuasan Kerja atas Komunikasi Interpersonal (X₃)

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas distribusi galat taksiran dengan menggunakan uji Lilliefors, diperoleh nilai L tertinggi atau $L_{hitung} = 0,061$ Nilai ini lebih kecil dari $L_{tabel} = L_{(0,005;100)} = 0,089$. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$, yaitu $0,061 < 0,089$ maka galat taksiran Y atas X_3 berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

Komunikasi Interpersonal (X_3) atas *Locus of Control* (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas distribusi galat taksiran dengan menggunakan uji Lilliefors, diperoleh nilai L tertinggi atau $L_{hitung} = 0,056$ Nilai ini lebih kecil dari $L_{tabel} = L_{(0,005;100)} = 0,089$. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$, yaitu $0,056 < 0,089$ maka galat taksiran X_3 atas X_1 berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

Komunikasi Interpersonal (X_3) atas Integritas (X_2)

Distribusi galat taksiran dilakukan dengan menggunakan uji Lilliefors, diperoleh nilai L tertinggi atau $L_{hitung} = 0,088$ Nilai ini lebih kecil dari $L_{tabel} = L_{(0,005;100)} = 0,089$. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$, yaitu $0,088 < 0,089$ maka galat taksiran X_3 atas X_2 berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

2. Uji Signifikansi dan linieritas Regresi

Kepuasan Kerja (Y) atas *Locus of Control* (X_1)

Persamaan regresi Kepuasan Kerja (Y) atas *Locus of Control* (X_1) menghasilkan model dugaan $Y = -18,90 + 1,19 X_1$. Hasil perhitungan signifikansi model persamaan regresi menunjukkan nilai $F_{hitung} = 24,90$ dan $F_{tabel} = 6,90$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,90 > 6,90$ maka koefisien regresinya **sangat signifikan**. Pada uji linieritas pada persamaan regresi linier sederhana, hasil perhitungan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 1,09$ dan $F_{tabel} = 1,62$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $1,09 < 1,62$ maka model persamaan regresi linier sederhana dapat **diterima**.

Kepuasan Kerja (Y) atas Integritas (X_2)

Hasil perhitungan dan analisis varians terhadap persamaan regresi Kepuasan Kerja (Y) atas Integritas (X_2) pendugaan persamaan regresi Kepuasan Kerja (Y) atas Integritas (X_2) menghasilkan model dugaan $Y = -8,42 + 1,07 X_2$. Hasil perhitungan signifikansi model persamaan regresi menunjukkan nilai $F_{hitung} = 18,43$ dan $F_{tabel} = 6,90$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,43 > 6,90$ maka koefisien regresinya **sangat signifikan**. Pada uji linieritas terhadap persamaan regresi linier sederhana, hasil perhitungan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 0,53$ dan $F_{tabel} = 1,62$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,53 < 1,62$ maka model persamaan regresi linier sederhana dapat **diterima**.

Kepuasan Kerja (Y) atas Komunikasi Interpersonal (X_3)

Hasil perhitungan dan analisis varians terhadap Kepuasan Kerja (Y) atas Komunikasi Interpersonal (X_3) disajikan dalam pendugaan persamaan regresi Kepuasan Kerja atas Komunikasi Interpersonal (X_3) menghasilkan model dugaan $Y = 0,33 + 1,01 X_3$. Hasil perhitungan signifikansi model persamaan regresi menunjukkan nilai $F_{hitung} = 21,46$ dan $F_{tabel} = 6,90$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,46 > 6,90$ maka koefisien regresinya **sangat signifikan** dan pada uji linieritas terhadap persamaan regresi linier sederhana, hasil perhitungan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 0,91$ dan $F_{tabel} = 1,61$ pada $\alpha =$

0,05. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,91 < 1,61$ maka model persamaan regresi linier sederhana dapat **diterima**.

Komunikasi Interpersonal (X_3) atas *Locus of Control* (X_1)

Hasil perhitungan dan analisis varians terhadap persamaan Komunikasi Interpersonal (X_3) atas *Locus of Control* (X_1). Menghasilkan persamaan model dugaan $X_3 = 11,64 + 0,96 X_1$. Hasil perhitungan signifikansi model persamaan regresi menunjukkan nilai $F_{hitung} = 21,29$ dan $F_{tabel} = 6,90$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,29 > 6,90$ maka koefisien regresinya **sangat signifikan** dan pada uji linieritas terhadap persamaan regresi linier sederhana, hasil perhitungan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 0,97$ dan $F_{tabel} = 1,60$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,97 < 1,60$ maka model persamaan regresi linier sederhana dapat **diterima**.

Komunikasi Interpersonal (X_3) atas Integritas (X_2)

Pendugaan persamaan regresi Komunikasi Interpersonal (X_3) atas Integritas (X_2) menghasilkan model dugaan $X_3 = 6,02 + 0,95 X_2$. Hasil perhitungan signifikansi model persamaan regresi menunjukkan nilai $F_{hitung} = 33,67$ dan $F_{tabel} = 6,90$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33,67 > 6,90$ maka koefisien regresinya **sangat signifikan** dan pada uji linieritas terhadap persamaan regresi linier sederhana, hasil perhitungan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 0,79$ dan $F_{tabel} = 1,62$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,79 < 1,62$ maka model persamaan linier sederhana dapat **diterima**.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1

Terdapat Pengaruh Langsung Positif Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kinerja

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut.

$$H_0: \beta_{y_1} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y_1} > 0$$

Hasil perhitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur *Locus of Control* (X_1) ke Kepuasan Kerja (Y) atau β_{y_1} sebesar 0,480 dengan $t_{hitung} = 4,87$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai $t_{hitung} (4,87) > t_{tabel} (2,63)$, maka koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat dikemukakan bahwa secara nyata terdapat pengaruh langsung positif *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 2

Tidak Terdapat Pengaruh Langsung Positif Integritas Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut.

$$H_0: \beta_{y_2} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y_2} > 0$$

Hasil perhitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur Integritas (X_2) ke Kepuasan Kerja (Y) atau β_{y_2} sebesar 0,079 dengan $t_{hitung} = 0,68$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 0,01$. Karena nilai $t_{hitung} (0,68) > t_{tabel} (2,63)$, maka koefisien jalur **tidak sangat signifikan**. Berdasarkan temuan ini dapat dikemukakan bahwa secara nyata tidak terdapat pengaruh langsung positif Integritas terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 3

Terdapat Pengaruh Langsung Positif Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut.

$$H_0: \beta_{y_3} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y_3} > 0$$

Koefisien jalur Komunikasi Interpersonal (X_3) ke Kepuasan Kerja (Y) atau β_{y_3} sebesar 0,0361 dengan $t_{hitung} = 3,36$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai $t_{hitung} (3,36) > t_{tabel} (2,63)$, maka koefisien jalur **sangat signifikan**. Berdasarkan temuan ini dapat dikemukakan bahwa secara nyata terdapat pengaruh langsung positif Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 4

Terdapat Pengaruh Langsung Positif Locus Of Control Terhadap Komunikasi Interpersonal

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut.

$$H_0: \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{31} > 0$$

Koefisien jalur *Locus of Control* (X_1) ke Komunikasi Interpersonal (X_3) atau β_{31} sebesar 0,27 dengan $t_{hitung} = 3,15$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai $t_{hitung} (3,15) > t_{tabel} (2,63)$, maka koefisien jalur **sangat signifikan**. Berdasarkan temuan ini dapat dikemukakan bahwa secara nyata terdapat pengaruh langsung positif *Locus of Control* terhadap Komunikasi Interpersonal.

Hipotesis 5

Terdapat Pengaruh Langsung Positif Integritas Terhadap Komunikasi Interpersonal

Untuk membuktikan bahwa hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut.

$$H_0: \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{32} > 0$$

Koefisien jalur Integritas (X_2) ke Komunikasi Interpersonal (X_3) atau P_{32} sebesar 0,642 dengan $t_{hitung} = 7,24$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai $t_{hitung} (7,24) > t_{tabel} (2,63)$, maka koefisien jalur **sangat signifikan**. Berdasarkan temuan ini dapat dikemukakan bahwa secara nyata terdapat pengaruh langsung positif Integritas terhadap Komunikasi Interpersonal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pertama, terdapat pengaruh langsung positif *Locus of Control* terhadap Kepuasan kerja. Artinya PNS yang mempunyai *Locus of Control* internal lebih mudah mendapatkan kepuasan kerja bila dibandingkan dengan PNS yang memiliki *Locus of Control* Eksternal. Dengan demikian, kepuasan kerja PNS Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Karawang dapat ditingkatkan dengan meningkatkan *Locus of Control* Internalnya.

Kedua, **tidak** terdapat pengaruh langsung positif Integrasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Komunikasi Interpersonal. Artinya PNS yang mempunyai integritas yang tinggi terhadap diri dan pekerjaannya lebih mudah mendapatkan kepuasan kerja bila dibandingkan dengan PNS yang memiliki integritas yang rendah terhadap diri dan pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja PNS Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Karawang dapat ditingkatkan dengan meningkatkan integritasnya.

Ketiga, terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja. Artinya PNS yang mempunyai kemampuan yang tinggi dalam berkomunikasi interpersonal lebih mudah mendapatkan kepuasan kerja bila dibandingkan dengan PNS yang memiliki kemampuan yang rendah dalam berkomunikasi interpersonal. Dengan demikian, kepuasan kerja PNS Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Karawang dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonalnya.

Keempat, terdapat pengaruh langsung positif *Locus of Control* terhadap Komunikasi Interpersonal. Artinya PNS yang mempunyai *Locus of Control* internal lebih bagus dalam berkomunikasi interpersonal bila dibandingkan dengan PNS yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Dengan demikian, kemampuan komunikasi interpersonal PNS Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Karawang ditingkatkan dengan meningkatkan *Locus Of Control* interal.

Kelima, terdapat pengaruh langsung positif Integritas terhadap Komunikasi Interpersonal. Artinya PNS yang mempunyai integritas yang tinggi terhadap diri dan pekerjaannya lebih bagus dalam berkomunikasi interpersonal bila dibandingkan dengan PNS yang memiliki integritas yang rendah terhadap diri dan pekerjaannya. Dengan demikian, kemampuan komunikasi interpersonal PNS Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Karawang dapat ditingkatkan dengan meningkatkan integritasnya.

Saran

1. Saran kepada Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Karawang

Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Karawang perlu mencari terobosan baru untuk lebih mengenali kekurangan dan kelemahan yang ada pada organisasi/institusi, sehingga sisi-sisi yang baik perlu ditingkatkan dan sisi yang masih kurang perlu dikonstruksi kembali.

2. Saran kepada para PNS di Lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Karawang

Perlunya PNS untuk meningkatkan pola pikir positif melalui peningkatan Locus of Control internalnya. Hal ini dapat diharapkan akan meningkatkan pemahaman tentang jati diri dan kemampuan dalam mengatasi masalah. Hal ini perlu juga ditingkatkan integritasnya dengan menandatangani fakta integritas PNS.

3. Saran Kepada Peneliti di Bidang Pendidikan

Manajemen pendidikan hendaknya dapat memanfaatkan hasil penelitian ini dan berusaha untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja PNS. Hal ini sangat berguna dalam rangka mengetahui variabel-variabel lain yang sangat dominan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dalam rangka peningkatan profesionalitas PNS.

DAFTAR PUSTAKA

Chen, Jui-Chen and Colin Silverthorne, “*The Impact Of Locus Of Control On Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan*,” *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29, 2008. Iss: 7.

Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin. 2009

Davis, Keith. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. United States: Grolier Incorporated, 1991.

DeVito, J. A. *The Interpersonal Communication Book*, 10th ed. Boston: Pearson-Allyn & Bacon. 2004.

Dladla, Thandi. *The Effects Of Locus Of Control On The Relationship Between Organizational Climate and Job Satisfaction, Life Satisfaction and Self-Esteem In A Call Center*, <http://wiredspace.wits.ac.za/handle/10539/7034> (Diakses 23 Juni 2009).

Gioia, Carol. *Factors That Affect Job Satisfaction*. <http://www.helium.com/items> (Diakses 6 September 2010).

Griffin, E.A *First Look at Communication Theory*, 6th ed. Boston: McGraw-Hill. 2006.

- Lam, Desmond 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.
- Mayer, Florian, *Effective Interpersonal Communication in the Workplace*. <http://www.essortment.com/effective-interpersonal-communication-workplace-> (Diakses 16 September 2011).
- McShane, Steven L. And Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc. 2008.
- Mullins. Laurie J. *Management and Organizational Behavior*. Edinburgh, Harlow, Essex: Prentice Hall. 2005.
- Newstrom, John W. *Organizational Behavior at Work, Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.,2007.
- Newstrom, John w. And Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Higher Education. 2002.
- Orebiyi, A.O. and T.P. Orebiyi. "The Influence of Interpersonal Communication On Secondary Shool Teacher's Job Satisfaction and Commitment In Kogi State, Nigeria". *Journal of Communication and Culture: International Perspective*; Vol.2. No.1, April 2011.
- West, Richard and Lynn H. Turner. *Introducing Communication Theory: Analysis and Application*. New York: McGraw-Hill/Irwin. 2007.