

PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA DINAS SOSIAL DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

An Influence of Interpersonal Communication Effectiveness Towards Profession Promotion at Social Agency of Central Sulawesi Province

Fitriani Puspa Ningsih¹,
Rakhmat², dan Tuti Bahfiarti³

¹. Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako Palu

^{2,3}. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin

Email: Ningsi.Ilkom@yahoo.co.id

Abstrak

Pegawai Negeri sipil selalu berhadapan dengan berbagai persoalan yang harus terus menerus diatasi, mulai keluhan terhadap pengurusan administrasi kepegawaian yang rumit, karir yang sulit diterka, sulitnya mengurus kenaikan pangkat, mutasi yang berbelit-belit, dan berbagai kebijakan dan regulasi berkenaan dengan administrasi kepegawaian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap promosi jabatan pada dinas sosial daerah provinsi Sulawesi Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan penentuan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menyatakan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Dari hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,002. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Efektivitas Komunikasi Interpersonal memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Efektivitas Komunikasi Interpersonal dan manajemen personalia (v.kontrol) memberikan kontribusi sebesar 26,1% terhadap variabel terikat Promosi Jabatan pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sedangkan sisanya 73,9% merupakan variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini (diantaranya motivasi karyawan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan lain-lain). Kesimpulan dari penelitian ini bahwa efektivitas komunikasi *interpersonal* terhadap promosi jabatan memberikan pengaruh yang cukup besar, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik efektivitas komunikasi *interpersonal* dilaksanakan maka semakin baik pula pelaksanaan promosi jabatan.

Kata kunci : *Efektivitas komunikasi interpersonal, promosi jabatan.*

Abstract

Civil Servant always faces many problems which have to be continuously solved, beginning with a complaint complicated personnel administration management, unpredictable career, difficulty in managing promotion, complicated mutation, and policies and regulations related to the personnel administration. The goal of this research is to know the influence of interpersonal communication effectiveness towards Profession Promotion on Social Department of Central Sulawesi Province. Research method used was quantitative descriptive with sample determining by using simple random sampling technique. Data collection technique was conducted by questionnaire, interview, and documentation. This research stated that the interpersonal communication effectiveness has a positive effect and it was significant towards profession promotion. According to the statistical test result, there was significant score 0.002. As a result, this score shows that Interpersonal Communication Effectiveness variable partially gives positive and significant effect towards profession promotion on Social Department of Central Sulawesi province. The Interpersonal Communication Effectiveness and personal management (control variable) gives a contribution, 26.1% towards bound variable at Profession Promotion

at Social Department of Central Sulawesi, while the rest, 73.9% is other variable which was not joined in this research (employee motivation, organization commitment and cultures, and etc.). The conclusion of this research is that interpersonal communication effectiveness towards profession promotion gives big influence, so it can be told that the interpersonal communication effectiveness conducted well so it can be mentioned that the promotion profession conducting runs better.

Key Words: *Interpersonal Communication Effectiveness, Profession Promotion.*

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan suatu kebutuhan naluriah yang ada pada semua makhluk hidup. Rohim (2009) mengatakan bahwa “Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka”. Cangara (2011) mendefinisikan “Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka”. Sifat manusia untuk menyampaikan keinginan dan hasratnya kepada orang lain merupakan pemicu untuk melakukan komunikasi baik melalui lambang-lambang isyarat (nonverbal), lisan (verbal), maupun tulisan. Komunikasi tidak hanya berbentuk pembicaraan, wawancara, surat, laporan, telegram, tetapi juga mencakup mendengarkan, melihat, merasa, dan memberi reaksi terhadap pengalaman-pengalaman dan lingkungan di mana manusia berada.

Konsep komunikasi juga diaplikasikan dalam suatu organisasi. Dimana organisasi ini didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh anggota dalam organisasi yang bersangkutan. Organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, jika pihak-pihak yang terlibat memiliki kemampuan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Kumpulan orang-orang tersebut terangkum dalam suatu tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi.

Bicara masalah sumber daya manusia, Hardiyansyah (2012) dapat dilihat dari dua aspek yaitu: “aspek kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia, dan aspek kualitas menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan lain.” Hardiyansyah (2012) mengartikan kemampuan sebagai: “kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.”

Kondisi ini terjadi di Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Menurut Rizal salah satu pegawai dinas sosial, mengatakan bahwa: “permasalahan yang paling menonjol adalah kurangnya penegakan disiplin dari pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah PNS yang mengikuti kegiatan apel pagi dan masih banyak PNS yang belum bekerja secara optimal, rata-rata mereka lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, disebabkan tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan pulang lebih awal dari jam kerja.

Masalah lain yang dihadapi Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah adalah pembinaan kepegawaian yang tidak sesuai. Himpunan Peraturan Perundang-undangan dan Petunjuk Teknis Bidang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 yang disebutkan bahwa sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut mengindikasikan perlunya dilakukan pembinaan berdasarkan perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada prestasi kerja. Dalam pembinaan kenaikan pangkat, selain prestasi

kerja juga diperlihatkan peningkatan karier” (Sumber: Kasubag Umum Dan Kepegawaian, Oktober 2009)

Lebih lanjut Rizal staf Pelayanan & Rehabilitasi Sosial pembinaan dan pengangkatan pegawai untuk suatu jabatan hanya didasarkan pada daftar urutan kepangkatan dengan mengabaikan prestasi kerja. Pembinaan pegawai sebagaimana digariskan dalam Himpunan Peraturan Perundang-undangan dan Petunjuk Teknis Bidang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 tersebut, diharapkan aparatur pemerintah mempunyai kualitas atau kemampuan personal sesuai dengan tugas yang diembannya. Dengan kemampuan personal yang dimiliki, maka aparatur pemerintah diharapkan mempunyai kepekaan dan daya tanggap terhadap perubahan perkembangan bangsa dimasa mendatang. Oleh karena itu pola pikir yang inovatif perlu ditumbuhkan di kalangan Dinas Sosial Daerah Sulawesi Tengah.

Faktor lainnya kurangnya koordinasi antar pegawai maupun antar bidang / bagian juga menjadi kendala. Hal ini tampak dari kurangnya kepekaan pegawai terhadap permasalahan lingkungan, sikap acuh terhadap permasalahan kerja yang dihadapi pimpinan maupun rekan kerja dan masih lambatnya pelaksanaan dan pelayanan kepada masyarakat. (Renstra Dinsos, 2011-2016).

Kendala lain adalah penempatan pegawai dalam struktur organisasi dan tata kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman dan kemampuan kerja. Masih terbatasnya sumberdaya manusia yang berkualitas, padahal didalam suatu organisasi, maju mundurnya atau berkembang/tidaknya organisasi itu tergantung daripada orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi itu diperlukan sumberdaya manusia yang benar-benar dapat diandalkan dari segi kemampuan berpikirnya.

Berdasarkan informasi dasar yang diperoleh peneliti di Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga selaku calon peneliti akan memfokuskan kajian tentang Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif dan pengaruh antara variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 100 orang yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Teknik sampling yang digunakan untuk mengambil sampel adalah teknik *simple random sampling*. Sugiyono (2005) menyatakan, “*Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara random atau acak dari semua populasi. Semua anggota populasi, tanpa kecuali, memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel”.

Pada penelitian ini sampel yang diambil secara keseluruhan ditentukan secara acak. Masing-masing divisi diambil beberapa orang sampel yang kemudian dijadikan sebagai wakil dari masing-masing divisi tersebut. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 50 orang.

Penelitian ini menggunakan metode analisis penelitian deskriptif kuantitatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari: Angket (kuesioner), yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberikan sejumlah daftar pertanyaan/ pernyataan kepada

responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skoranya dengan menggunakan skala Likert.

Wawancara, adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan secara langsung maupun secara tidak langsung. Dengan teknik ini penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang mengetahui kemampuan komunikasi (personal, lisan, dan tulisan) dalam hubungan dengan promosi jabatan di lingkup Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan mempelajari dan menelaah dokumen-dokumen yang memiliki relevansi dengan masalah penelitian ini.

Data diolah menggunakan bantuan komputer program *SPSS for windows versi 17.0*. Untuk melihat seberapa besar pengaruh efektivitas komunikasi *interpersonal* dan manajemen personalia (variabel kontrol) terhadap promosi jabatan karyawan pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah digunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 memperlihatkan karakteristik tingkat pendidikan responden pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah merupakan hal yang penting dalam membangun sumberdaya manusia birokrasi yang kuat sehingga dapat melayani masyarakat dan pemerintah daerah secara optimal, dan salah satu faktor keberhasilan dalam organisasi, semakin besar komposisi organisasi karena kemampuan mengatasi permasalahan pekerjaan.

Pendidikan responden menunjukkan responden yang terbanyak adalah berpendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 27 orang atau (54%), Sarjana strata Dua (S2) sebanyak 7 orang atau (14%), pendidikan SLTA atau Sederajat sebanyak 13 orang atau (26%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan

pegawai didominasi pada tingkat pendidikan Strata Satu (S1), kondisi ini menandakan bahwa pembangunan sumber daya manusia sudah optimal dalam meningkatkan promosi jabatan.

Tabel 2 memperlihatkan masa kerja responden yang identik dengan pengalaman, semakin lama masa kerja akan semakin besar pula pengalaman stabilitas emosi seseorang dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya. Sebagian besar responden mempunyai masa kerja antara 10 tahun keatas dengan jumlah 29 atau 58% hal ini menunjukkan stabilitas emosi mereka cukup tinggi sehingga dapat meningkatkan promosi jabatan.

Tabel 3 menunjukkan umur responden, dengan kelompok umur sangat bervariasi antara umur 25 tahun sampai dengan 51 ke atas. Kelompok umur dengan responden terbesar yaitu kelompok umur 51 tahun keatas dengan jumlah responden sebesar 13 atau 26% dapat dikatakan bahwa pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, responden memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi.

Efektivitas Komunikasi Interpersonal

Ada banyak faktor yang memengaruhi kualitas hubungan antarpribadi seseorang. Empat faktor penting yang mempengaruhi kualitas interpersonal seseorang, yaitu persepsi interpersonal seseorang, konsep diri, atraksi interpersonal, serta hubungan interpersonal itu sendiri. (Rakhmat, 2005). Devito (dalam Suranto, 2011) mengemukakan lima sikap positif yang perlu dipertimbangkan ketika seseorang merencanakan komunikasi interpersonal. Lima sikap, meliputi: keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung, dan kesetaraan.

Berdasarkan tabel 4, tampak bahwa persentase kelima dimensi yakni keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung, dan kesetaraan sama-sama berada pada kategori kuat/tinggi.

Hal ini ditunjukkan dengan persentase

tertinggi yakni indikator keterbukaan 58%, empati 56%, sikap positif 50%, sikap mendukung 68%, dan kesetaraan 70%. indikator kesetaraan yang memiliki nilai persentasi tertinggi dengan 70%, dan selanjutnya indikator sikap mendukung sebesar 68% kemudian diikuti oleh indikator keterbukaan sebesar 58%, kemudian indikator empati sebesar 56% dan indikator sikap positif dengan nilai sebesar 50%.

Secara keseluruhan pada variabel Efektivitas Komunikasi *Interpersonal* bila dilihat dari besarnya nilai tanggapan ini mengindikasikan mereka memiliki kemampuan terhadap komunikasi interpersonal.

Promosi Jabatan

Tampak bahwa persentase kedelapan dimensi yakni kejujuran, kerjasama, kecakapan, loyalitas, komunikatif, kepemimpinan, kedisiplinan, prestasi kerja sama-sama berada pada kategori kuat/tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan persentase tertinggi yakni indikator kejujurannya 56%, kerja sama 74.6%, kecakapan 77.2%, loyalitas 79.4%, komunikatif 62%, kepemimpinan 62%, kedisiplinan 56.5%, dan prestasi kerja 72.6%. Sekalipun sama-sama berada pada posisi kuat/tinggi, namun indikator loyalitas yang memiliki nilai persentasi tertinggi dengan 79.4%, dan selanjutnya indikator kecakapan sebesar 77.2% kemudian diikuti oleh indikator kerja sama sebesar 74.6%, kemudian indikator komunikatif dan kepemimpinan yang sama-sama memiliki nilai presentasi sebesar 62% dan indikator kejujuran dengan nilai sebesar 56%. Secara keseluruhan pada variabel Promosi Jabatan bila dilihat dari besarnya nilai tanggapan ini mengindikasikan bahwa mereka merasa mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,261. Hal ini

menunjukkan bahwa variasi variabel bebas Efektivitas komunikasi interpersonal dan manajemen personalia (v.kontrol) memberikan kontribusi sebesar 26,1% terhadap variabel terikat Promosi Jabatan pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sedangkan sisanya 73,9% merupakan variabel lain yang tidak menjadi objek penelitian.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel X (Efektivitas Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Personalialia (V.kontrol)) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Promosi Jabatan) pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara simultan variabel X (Efektivitas Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Personalialia sebagai variabel kontrol) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Promosi Jabatan) pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat diterima.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel bebas Efektivitas Komunikasi Interpersonal dan manajemen personalialia (v.kontrol) memberikan kontribusi sebesar 26,1% terhadap variabel terikat Promosi Jabatan pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sedangkan sisanya 73,9% merupakan variabel lain yang tidak disertakan dalam perhitungan model ini (di antaranya motivasi karyawan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan lain-lain).

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat diinterpretasikan hasil uji-t adalah Untuk variabel Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X) diperoleh nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai *alpha* 5% yaitu $0,002 < 0,05$. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan

(Y). Sementara itu nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,409 atau 40,9%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Efektivitas Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh sebesar 40,9% (cukup tinggi) terhadap Promosi Jabatan. Berdasarkan uji parsial tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Efektivitas Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat diterima.

Dalam penelitian ini terlihat secara parsial bahwa variabel Efektivitas Komunikasi Interpersonal memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Sementara itu nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,409 atau 40,9%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Efektivitas Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh sebesar 40,9 % terhadap Promosi Jabatan. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai (karyawan) Dinas Sosial Daerah Sulawesi Tengah memandang penting prinsip Efektivitas Komunikasi Interpersonal dalam pelaksanaan tugas sehingga akan membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk promosi jabatan yang diharapkan.

Selanjutnya dapat diuraikan bagaimana variabel-variabel efektivitas komunikasi yang berpengaruh terhadap promosi jabatan sebagai berikut:

Keterbukaan ialah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Hal ini tidaklah berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya, tetapi rela membuka diri ketika orang lain menginginkan informasi yang diketahuinya. Devito (dalam Suranto, 2011) menjelaskan bahwa sikap keterbukaan ditandai adanya kejujuran dalam merespon, tidak berkata bohong, dan tidak menyembunyikan informasi

yang sebenarnya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu karakteristik dalam promosi jabatan adalah dengan adanya keterbukaan terhadap pegawai.

Empati ialah kemampuan seseorang untuk merasakan kalau seandainya menjadi orang lain, dapat memahami sesuatu yang sedang dialami orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, dan dapat memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang orang lain, melalui kacamata orang lain.

Sejalan dengan pendapat Devito (dalam Suranto, 2011) yang mengatakan empati adalah keadaan mental yang membuat seseorang mengidentifikasi atau merasa dirinya dalam keadaan perasaan atau pikiran yang sama dengan orang atau kelompok lain. Empati memberikan sumbangan guna terciptanya hubungan yang saling memercayai karena empati mengkomunikasikan sikap penerimaan dan pengertian terhadap perasaan orang lain secara tepat.

Menurut Devito (dalam Suranto, 2011), hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan di mana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka. Dalam hal promosi jabatan sikap mendukung sangat diperlukan sebab dengan adanya dukungan dari setiap rekan kerja memberikan motivasi yang mendorong seseorang untuk dapat berprestasi aktif dalam organisasi atau instansi.

Sikap positif (*positiveness*) ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi *interpersonal* harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga. Dalam bentuk perilaku, artinya bahwa tindakan yang dipilih adalah yang relevan dengan tujuan komunikasi *interpersonal*, yaitu secara nyata melakukan aktivitas untuk terjalannya kerjasama. Devito

(dalam Suranto, 2011)

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ramadan (2003), bahwa sikap positif yang dimiliki seorang pegawai dapat mempengaruhi dirinya untuk bisa atau tidaknya dipromosikan pada jabatan tertentu karena yang harus diperhatikan oleh pimpinan adalah sikap atau perilaku kerja para pegawainya. Perilaku dan sikap yang baik akan memberikan gambaran positif bagi pegawai-pegawai lainnya.

Kesetaraan berarti kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan. Dalam kaitannya dengan promosi jabatan adalah dimana kita ketahui bersama bahwa promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai bahkan menjadi idaman dan tujuan yang selalu diharapkan. Dimana setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dapat dipromosikan. Maka dengan adanya kesetaraan antar pegawai diharapkan dapat memberikan motivasi untuk berlomba-lomba bersaing mengisi jabatan yang akan dipromosikan.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Komunikasi Interpersonal pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mengindikasikan mereka memiliki kemampuan dalam menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif. Sedangkan untuk Promosi Jabatan pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mengindikasikan bahwa para pegawai merasa mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Dan dari hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara Efektivitas Komunikasi *Interpersonal* terhadap Promosi Jabatan dengan pengaruh yang cukup besar, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik efektivitas komunikasi *interpersonal* dilaksanakan maka semakin baik pula pelaksanaan promosi jabatan.

Dalam penempatan pegawai hendaknya

memperhatikan hasil analisis jabatan, sehingga akan diperoleh pegawai yang memenuhi kebutuhan organisasi, serta mengacu pada unsur profesionalisme dengan memperhatikan kompetensi, prestasi kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aw, Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Cangara, Hafied. (2011). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Hardiyansyah, (2012). *Sistem Administrasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Yogyakarta : Gava Media.
- Kasubag Umum Dan Kepegawaian, Oktober (2009)
- Ramdan, Andry Mochamad. (2003). *Pengaruh Efektivitas Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kinerja Survei Terhadap Pegawai Negeri Sipil Di Organisasi Perangkat Daerah Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat*.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rohim, Saiful. (2009). *Teori Komunikasi, Perspektif, Ragam, Dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Tim Peneliti Badan Kepegawaian Negara. 2003. *Persepsi PNS Daerah Tentang Pengangkatan Dalam Jabatan Struktural*. Jakarta : Puslitbang BKN.

Lampiran**Tabel 1. Data Pendidikan Responden Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**

No	Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTP	0	0 %
2	SLTA	13	26 %
3	Akademi/Diploma III	3	6 %
4	Strata Satu (S1)	27	54 %
5	Strata Dua (S2)	7	14 %
6	Doktor (S3)	0	0 %
	Jumlah	50	100 %

Tabel 2. Data Masa kerja responden Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

No	Masa Kerja (Tahun)	Responden	Persentase
1	1-5 tahun	9	18 %
2	6-10 tahun	12	24 %
3	10 tahun keatas	29	58 %
	Jumlah	50	100 %

Tabel 3. Data Usia Responden Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

No	Kelompok umur	Jumlah responden	Persentase
1	25-30	4	8 %
2	31-35	12	24 %
3	36-39	3	6 %
4	40-45	7	14 %
5	46-50	11	22 %
6	51 keatas	13	26 %
	Jumlah	50	100 %

Tabel 4. Rekapitulasi persentasi rata-rata jawaban responden untuk masing-masing indikator efektivitas komunikasi interpersonal

KATEGORI SKOR	INDIKATOR					RATA-RATA
	Keterbukaan	Empati	Sikap Positif	Sikap Mendukung	Kesetaraan	
5	32	16	38	28	16	26
4	58	56	50	68	70	46.4
3	2	14	10	2	10	7.6
2	6	12	2	2	4	5.2
1	2	2	0	0	0	0.8
JUMLAH	100	100	100	100	100	100

Tabel 5: Hasil analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.833	.494		3.706	.001
X	.337	.103	.409	3.261	.002
Z	.247	.112	.277	2.210	.032
Multiple Regresi	= 0,540			F Hitung	= 9,662
R Square	= 0,291			F Tabel	= 2,449
Adjusted R Square	= 0,261			Signifikansi	= 0,000

