



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 5101-5111

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polisi Pada Biro SDM Di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara

Fabian Mandagie<sup>1✉</sup>, Jofie Hilda Mandang<sup>2</sup>, Tiara Veronika<sup>3</sup>

Universitas Negeri Manado

Email: [tiaraveronika@unima.ac.id](mailto:tiaraveronika@unima.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polisi pada Biro SDM di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional, melibatkan 62 responden sebagai sampel yang diambil melalui teknik sampel jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa skala Komunikasi Interpersonal dan skala Kepuasan Kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 62,3%, dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai koefisien determinasi  $R^2$  0,623, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas komunikasi interpersonal antar pimpinan dan anggota kemudian sesama anggota maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang akan dialami oleh mereka.

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Kepolisian*

### Abstrack

This study aims to determine the effect of Interpersonal Communication on Job Satisfaction among Police Members at the Human Resources Bureau of the North Sulawesi Regional Police. The method used in this research is a quantitative method with a cross-sectional approach, involving 62 respondents as samples taken through saturated sampling technique. The data collection instruments used were the Interpersonal Communication scale and the Job Satisfaction scale, which have been tested for validity and reliability. The analysis results show that interpersonal communication has a positive and significant effect on job satisfaction with a contribution of 62.3%, with a significance value of  $0.00 < 0.05$  and a coefficient of determination  $R^2$  of 0.623, indicating that the higher the quality of interpersonal communication between leaders and members, as well as among members themselves, the higher the job satisfaction they will experience.

Keywords: *Interpersonal Communication, Job Satisfaction, Police*

## PENDAHULUAN

Kepolisian sebagai institusi yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, memerlukan anggota yang tidak hanya profesional, tetapi juga memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, komunikasi interpersonal menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika anggota polisi merasa didengar dan dihargai melalui komunikasi yang baik, akan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Pentingnya hal ini semakin terasa jika kita melihat konteks pekerjaan anggota polisi, di mana mereka harus berhadapan dengan berbagai tantangan serta situasi yang penuh tekanan dan berisiko tinggi. Secara fungsional, komunikasi interpersonal yang efektif tidak terbatas pada transmisi data atau informasi saja, melainkan juga berfungsi sebagai instrumen vital untuk membina dan memelihara relasi sosial yang harmonis antar individu. Di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara, khususnya pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM), komunikasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota polisi. Kepuasan kerja yang tinggi akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan publik.

Dalam konteks ini, kepuasan kerja di kepolisian dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti gaji yang diterima, seragam yang dikenakan, serta kebanggaan yang dirasakan sebagai anggota institusi yang memiliki peran penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Selain itu, kepuasan juga dapat diperoleh dari kesempatan untuk berkontribusi secara langsung kepada masyarakat, pengakuan atas prestasi yang diraih, serta lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif.

Komunikasi interpersonal dicirikan oleh interaksi tatap muka yang memungkinkan setiap partisipan untuk menerima umpan balik seketika, baik dalam bentuk ucapan (lisan) maupun bahasa tubuh (non-verbal), (Maulana, 2013). Arbi dkk, (2015) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai sebuah proses transaksional informasi antara seorang individu dengan minimal satu individu lainnya. Untuk berkomunikasi, manusia membutuhkan satu orang atau kelompok untuk berinteraksi. Berkomunikasi di kehidupan sehari-hari dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Maulana dan Gumelar (2013) mengatakan Komunikasi interpersonal yang baik adalah salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja anggota polisi. Komunikasi interpersonal merupakan determinan krusial bagi kepuasan kerja anggota Polri. Defisit dalam kepuasan kerja berpotensi menimbulkan implikasi negatif terhadap performa individual dan citra institusional. Konsekuensinya, pembinaan relasi yang suportif dan pemahaman mutual antar anggota menjadi imperatif strategis untuk memastikan setiap individu merasa diapresiasi dan termotivasi dalam menjalankan fungsinya. Kemudian Anto dkk, (2019) mengatakan

Komunikasi interpersonal yang efektif tercipta ketika interaksi vertikal antara pimpinan dan bawahan berlangsung dengan baik. Hal ini mencakup kesiapan pemimpin untuk memberikan arahan kepada anggota, terutama saat menghadapi masalah di tempat kerja. Bagi anggota kepolisian di biro SDM, komunikasi yang baik ini membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawab mereka, berkolaborasi dengan lebih efektif, serta menyelaraskan diri dengan tujuan dan strategi institusi. Semua ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi anggota polisi.

Tubbs dan Moss (2005) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif terjadi ketika dua orang saling memahami, merasa nyaman satu sama lain, saling memengaruhi secara positif, dan membangun hubungan yang baik, lengkap dengan adanya respons nyata sebagai bentuk umpan balik. Jika komunikasi seperti ini terwujud di antara para anggota, terutama bila didasari oleh sikap asertif, maka mereka akan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga tidak perlu melakukan hal-hal yang bisa merugikan institusi demi mencari perhatian. Hal ini tentu berdampak positif pada kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu asesmen afektif yang positif dari seorang individu terhadap pekerjaannya. Asesmen ini didasarkan pada tingkat kesesuaian (kongruensi) antara karakteristik pekerjaan dengan ekspektasi, nilai, dan kebutuhan personal individu tersebut.

Locke (2012) mengonseptualisasikan kepuasan kerja sebagai konstruk multi-dimensi yang mencakup aspek afektif, kognitif, dan behavioral. Dimensi afektif, atau perasaan positif, merupakan hasil dari evaluasi individu bahwa pekerjaannya mampu memenuhi nilai-nilai yang dianggapnya signifikan. Spector (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai derajat afeksi positif atau negatif seorang individu terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respons afektif yang sifatnya global, atau penilaian emosional secara menyeluruh yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Teori Kepuasan Kerja yang dikemukakan oleh Locke (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika individu mengevaluasi sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi dan harapan mereka. Sangat penting bagi anggota Polri untuk merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendukung tercapainya tujuan lembaga serta tujuan pribadi anggota Polri. Kinerja Polri sangat diperlukan dalam upaya mewujudkan visi misi yang telah ditetapkan oleh Undang-undang nomor 2 tahun 2002 pada pasal 14 ayat (1), Polisi harus memperhatikan kepuasan kerja. Setiap tingkat kepuasan kerja di dalam organisasi yang bersangkutan harus mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai faktor penting. Sangat penting untuk melakukan penelitian tentang kepuasan kerja.

Sinambela (2016) mengonseptualisasikan kepuasan kerja sebagai afeksi individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan resultan dari interaksi antara determinan internal (misalnya, usaha personal) dan eksternal (misalnya, kondisi kerja). Sengkey dan Tuerah (2022) menambahkan Kepuasan karyawan merupakan aspek penting bagi setiap organisasi karena berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan jangka panjang dan stabilitas organisasi. Judge (Tiwa dkk, 2024) juga menambahkan Kepuasan di tempat kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Definisi ini diperkuat oleh Edy Sutrisno (2019), yang mengartikannya sebagai atitud karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai variabel kontekstual seperti situasi kerja, relasi sosial, sistem remunerasi, serta faktor fisik dan psikologis. Keterlibatan dalam situasi kerja yang positif, dukungan dari rekan-rekan, serta pengakuan atas hasil kerja mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Fenomena komunikasi interpersonal di lingkungan kerja kepolisian, khususnya di Biro SDM, menjadi fokus perhatian peneliti karena selama menjalani masa observasi, peneliti menemukan bahwa komunikasi yang terjadi cenderung bersifat formal dan satu arah. Kondisi tersebut menimbulkan kesan hubungan yang kaku antara atasan dan bawahan, bahkan antarpegawai yang setingkat sekalipun. Hal ini menyebabkan kesenjangan emosional yang berdampak pada menurunnya motivasi serta kepuasan kerja personel. Padahal, sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia, kualitas komunikasi interpersonal di Biro SDM memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas dan kenyamanan kerja. Minat peneliti terhadap isu ini semakin diperkuat oleh berbagai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai, tetapi ada juga penelitian yang menunjukkan kalau komunikasi interpersonal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, studi mengenai komunikasi interpersonal di lingkungan kepolisian, khususnya dalam konteks pengelolaan SDM, masih terbatas. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk mengkaji lebih dalam bagaimana bentuk dan pola komunikasi interpersonal yang terjadi di Biro SDM serta dampaknya terhadap kepuasan kerja personel. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam peningkatan kualitas komunikasi di lingkungan organisasi kepolisian.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2013), berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti sampel dari suatu populasi. Secara spesifik, metode yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mengumpulkan data. Metode kuesioner ini dipilih karena efektif untuk sampel besar, memungkinkan analisis multivariabel, dan dapat menghasilkan temuan yang signifikan secara statistik. Dalam pengelolaan data, digunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.0 dengan tujuan untuk menghindari tingkat kesalahan yang tinggi.

Penelitian ini akan dilakukan di Biro SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara, yang beralamat di Jl. Bethesda No.62, Sario, Kec. Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara. Dengan waktu 2 bulan pengambilan data serta pengolahan data. Menurut Djaali (2021), populasi merupakan totalitas unit analisis yang menjadi subjek penelitian. Dalam riset ini, populasi yang digunakan adalah seluruh anggota polisi di Biro SDM Polda Sulawesi Utara yang berjumlah 62 orang. Sampel, yang didefinisikan oleh Djaali (2021) sebagai bagian dari populasi yang karakteristiknya dipelajari, diambil menggunakan teknik sampel jenuh, di mana keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Dimana penelitian ini mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana keseluruhan populasi yang berjumlah 62 orang yang bertugas di Polda Sulut dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013).

Metode pengumpulan data primer dalam studi ini adalah melalui penggunaan instrumen kuesioner. Kuesioner ini didistribusikan kepada sampel penelitian guna menghimpun data yang diperlukan untuk analisis masalah. Penelitian ini mengadopsi desain *cross-sectional*, yaitu suatu bentuk penelitian survei yang pengumpulan datanya terbatas pada satu titik waktu tunggal (*single point in time*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengujian Persyaratan Analisis Data

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan data penelitian terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Metode ini dipilih karena keunggulannya yang sederhana dan lebih objektif dibandingkan metode grafik yang rentan perbedaan interpretasi. Cara kerjanya adalah dengan membandingkan sebaran data penelitian dengan sebaran data normal baku.

Berdasarkan uji ini, data dianggap normal jika nilai signifikansinya di atas 0,05 sebagai berikut :

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		X	Y
N		62	62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	146.40	85.84
	Std. Deviation	22.223	18.793
Most Extreme Differences	Absolute	0.114	0.063
	Positive	0.114	0.051
	Negative	-0.086	-0.063
Test Statistic		0.114	0.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.043 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai asymp. Sig sebesar 0.43 dan 0.200, dari hasil tersebut mengacu pada pengambilan keputusan Kolmogorov Smirnov Test apabila Asymp. Sig > 0.05 maka data terdistribusi normal, data yang diperoleh 0.43 dan 0.200 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk memastikan adanya hubungan yang lurus (linear) dan signifikan antara dua variabel atau lebih. Uji ini merupakan prasyarat yang harus dipenuhi sebelum peneliti melakukan analisis korelasi atau regresi linear. Hubungan antar variabel (X dan Y) dianggap linear jika nilai probabilitasnya melebihi 0,05, dan sebaliknya. Untuk analisis regresi dalam penelitian ini, digunakan software SPSS 25 for Windows sebagai berikut:

Tabel Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	18692.270	41	455.909	3.197	0.003
		Linearity	13420.542	1	13420.542	94.109	0.000
		Deviation from Linearity	5271.728	40	131.793	0.924	0.597
	Within Groups		2852.117	20	142.606		
	Total		21544.387	61			

Hasil pengujian asumsi linearitas menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,597. Mengingat kriteria keputusan adalah Sig. > 0,05, maka dapat diterima bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian, prasyarat untuk pengujian hipotesis telah terpenuhi.

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini memanfaatkan analisis regresi linear sederhana dengan pendekatan korelasi Pearson Product Moment untuk menguji pengaruh antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25 for Windows*. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan apakah terdapat pengaruh positif dari komunikasi interpersonal terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.879	9.926		-1.197	0.236
	X	0.667	0.067	0.789	9.956	0.000
a. Dependent Variable: Y						

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (constant) sebesar -11.879 dan nilai B (Koefisien Regresi) sebesar 0.667 sehingga persamaan regresinya ditulis:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = -11.879 + 0.667x$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,00 dan nilai t hitung sebesar 9,956. Nilai signifikansi yang sangat kecil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y. Selain itu, nilai t hitung yang jauh melebihi nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 memperkuat bukti bahwa koefisien regresi sebesar 0,667 signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja.

## 2. Uji Kofisiensi Determinasi

Tabel Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.623	.617	11.636
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,623. Angka ini berarti variabel Komunikasi Interpersonal memberikan kontribusi pengaruh sebesar 62,3% terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 37,7% berasal dari variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13420.542	1	13420.542	99.120	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8123.845	60	135.397		
	Total	21544.387	61			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil uji signifikansi model menunjukkan nilai  $F=99.120$  dengan  $p\text{-value}=0,000$ . Nilai  $p\text{-value}$  yang lebih rendah dari tingkat alfa  $0,05$  mengindikasikan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear sederhana menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja anggota polisi di Biro SDM Polda Sulawesi Utara. Bukti signifikansi ini terlihat dari nilai  $t$  hitung ( $9,956$ ) yang jauh melampaui  $t$  tabel, serta nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Lebih lanjut, koefisien regresi sebesar  $0,667$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit komunikasi interpersonal akan menaikkan kepuasan kerja sebesar  $0,667$ .

Hasil ini diperkuat oleh studi yang telah dilakukan oleh Andi Radhitya Rizaldi (2013) di PT. BNI Tbk. Cabang JPK, Bandung. Dalam penelitiannya, Rizaldi menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh sebesar  $60,5\%$  terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan sisanya  $39,5\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor perbankan dan kepolisian. Selain itu, penelitian oleh Kharisma Wahyu Hendrawati dan Tjitjik Hamidah di PT. X menemukan bahwa komunikasi interpersonal dan persepsi lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berkontribusi sebesar  $43,8\%$  terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi komunikasi interpersonal sebesar  $38,8\%$ . Penelitian lain oleh Nyoman Suartini dan rekan-rekannya di SD Negeri 1 Alasanger menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan sebesar  $59\%$  terhadap kepuasan kerja guru. Temuan-temuan ini konsisten dengan hasil

penelitian di Biro SDM Polda Sulut, menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja di berbagai lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori John Thibaut dan Harold Kelley (1959) tentang pertukaran sosial (social exchange theory) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pertukaran dukungan emosional dan informasi yang saling menguntungkan. Selain itu, hasil ini juga dapat dikaitkan dengan teori Hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Schunk, dkk (2018) khususnya pada tingkat kebutuhan sosial dan penghargaan. Komunikasi interpersonal yang baik dapat memenuhi kebutuhan akan rasa memiliki dan pengakuan, yang merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja.

Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta rekan kerja di Biro SDM Polda Sulut dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja anggota polisi. Dengan demikian, meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal di lingkungan kerja, khususnya di Biro SDM Polda Sulut, dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja anggota polisi.

#### SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, dapat ditarik konklusi bahwa variabel komunikasi interpersonal merupakan prediktor yang positif dan signifikan bagi kepuasan kerja pada anggota polisi di Biro SDM Polda Sulawesi Utara, sehingga hipotesis penelitian diterima. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel ini mampu menjelaskan 45,2% varians pada kepuasan kerja. Implikasi dari temuan ini adalah urgensi untuk membina komunikasi interpersonal yang efektif di semua level—baik vertikal (atasan-bawahan) maupun horizontal (antar kolega)—guna mewujudkan iklim kerja yang produktif dan harmonis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, H. (2009). *Psikologi perkembangan, pendekatan ekologi kaitannya dengan konsep diri dan penyesuaian diri pada remaja*. Bandung: PT Refika Adiatmika. .
- Anto, K. A., Setiawati, D. T., & Si, M. (2015). The mediating role of organizational commitment in influence relationships between interpersonal communication and emotional intelligence toward employee performance. *International Journal of Business, Economics and Law*, 7(2), 47-56.

- Arbi, M., Dedi, B. ;, & Rahadi, R. (2015). Analisis Komunikasi Interpersonal Antar Mahasiswa President University. <http://journal.unj.ac.id/>
- Arikunto, Suharsimi 2006, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- L. Tubbs, Sylvia Moss. (2005). *Human Communication: Prinsip-Prinsip Dasar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Maulana, H., & Gumelar, G. (2013). *Psikologi komunikasi dan persuasi*. Jakarta: Akademia Permata, 113.
- Rizaldi, A. R. (2013). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Di PT. BNI Tbk. KCU JPK, Bandung)*.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2014). *Motivation in education: Theory, research, and applications*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damanyanti (eds.)). PT. Bumi Aksara. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. In Penerbit Alfabeta.