



# JIMMA

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN  
MUHAMMADIYAH ACEH

---

**VOLUME 14**  
**NOMOR 1**  
**EDISI JANUARI - JUNI 2024**



P-ISSN : 2088 - 0588  
E-ISSN : 2716 - 5094



Published By: Department of Management  
Faculty Of Economics  
University of Muhammadiyah Aceh



<http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/jimma/index>



[jurnal.jimma@unmuha.ac.id](mailto:jurnal.jimma@unmuha.ac.id)

**JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh**  
**Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh**  
**Volume 14, Nomor 1, Juni 2024**

**Pembina**

Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh  
Para Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Penanggungjawab**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Editor in Chief**

Suryani Murad, S.E., M.Si

**Board of Editors**

Amelia, S.E., M.B.A., Ph.D  
Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si  
Dr. Kurnia Asni, S.E., M.M

**Board of Reviewers**

Dr Yusniar Yusniar, S.E., M.M  
Dr Aliamin Aliamin, S.E., M.Si., Ak, CA  
Dr Erlinda Erlinda, S.E., M.M  
Rora Puspita Sari, S.E., M.Sc., Ph.D  
Dr Marlizar Marlizar, S.E., M.M  
Widya Paramita, S.E., M.Sc., Ph.D

**Board of Assistant**

Devi Kumala, S.Si., M.T  
Riwanul Nasron, S.T., M.T

**Penerbit**

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Banda Aceh  
E-mail: [jurnal.jimma@unmuha.ac.id](mailto:jurnal.jimma@unmuha.ac.id)

## PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

**P**embaca yang budiman, JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh Volume 14 Nomor 1 kembali hadir dan mengulas tentang isu-isu terkini di bidang ekonomi manajemen, termasuk manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen keuangan secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan. Hal ini sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu terkini di bidang ekonomi manajemen.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 14 Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2024

Pengelola

## PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA:** Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh, diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Naskah harus original dan belum pernah dipublikasikan atau sedang dalam proses penyerahan untuk dipublikasikan ke media lain dan tidak mengandung unsur plagiarisme.
3. Nama penulis ditulis tanpa titel. Nama penulis juga harus disertai dengan institusi penulis dan email korespondensi.
4. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
5. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman maksimum adalah 25 halaman, jarak spasi 1,15. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12.
6. Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Abstrak dibuat dalam 1 paragraf, antara 150-250 kata yang terdiri dari latar belakang, tujuan, metode penelitian (desain, subjek/sampel, instrumen, analisis data), hasil, kesimpulan, dan kata kunci (3-5 frasa).
7. Mencantumkan referensi yang memuat sumber yang dirujuk atau termasuk dalam artikel. Disarankan untuk menggunakan Aplikasi Manajer Referensi seperti EndNote, Mendeley, dan lainnya.
8. Format penulisan\*) naskah adalah sebagai berikut:  
JUDUL, ABSTRAK/*ABSTRACT*, PENDAHULUAN, TINJAUAN KEPUSTAKAAN, METODE PENELITIAN, HASIL DAN PEMBAHASAN, KESIMPULAN DAN SARAN, DAFTAR PUSTAKA, dan DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)  
\*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format dapat menyesuaikan
9. Naskah akan diterbitkan di JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh setelah direview oleh peer reviewer.
10. Naskah harus dibuat sesuai dengan pedoman dan template penulisan. Template penulisan dapat didownload dalam [Journal](#) Template.

## DAFTAR ISI

<b>DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...</b>	<b>i</b>
<b>PENGANTAR REDAKSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN PENULISAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>1. PENGARUH WORD OF MOUTH, KUALITAS PELAYANAN, DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK IDEALIFE DI TOKO GARDEN PLASTIC</b>	
<i>Ainiatus Saniyah, Muhammad Anang Firmansyah &amp; Ali Imaduddin Futuwah .....</i>	<b>1-16</b>
<b>2. PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI ACEH SELATAN</b>	
<i>Febyolla Presilawati &amp; Martunisu .....</i>	<b>17-33</b>
<b>3. ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GEMAH RIPAH GRESIK</b>	
<i>Suyitno Suyitno, Yulie Wahyuningsih &amp; Erna Nur Faizah.....</i>	<b>34-52</b>
<b>4. ANALISIS KRITIS PENGELOLAAN ANGGARAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERBASIS COLLABORATIVE GOVERNANCE UNTUK PERTUMBUHAN EKONOMI MASYARAKAT ACEH</b>	
<i>Muhammad Zen.....</i>	<b>53-78</b>
<b>5. OPTIMALISASI FASILITAS, KUALITAS PELAYANAN, DAN KINERJA PUSTAKAWAN DALAM MENINGKATKAN MINAT BACA MAHASISWA</b>	
<i>Abdul Majid, Uswatun Khasanah, Sri Andini Pramestya, Moch Alifuddin, Shopiah Yuliana &amp; Sri Yaumi .....</i>	<b>79-91</b>
<b>6. PERAN KEPEMIMPINAN DALAM KESUKSESAN MANAJEMEN RANTAI PASOK DI PABRIK BERAS RAHARJA</b>	
<i>Alhidayatullah Alhidayatullah, Khalifa Istira Syakir &amp; Muhammad Maulana Yusuf .....</i>	<b>92-99</b>
<b>7. MENUMBUHKAN JIWA KEWIRAUSAHAAN DAN ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN SANTRI MELALUI KETERLIBATAN DALAM PENGELOLAAN UNIT BISNIS PONDOK PESANTREN DI JAWA TIMUR</b>	
<i>Heri Cahyo Bagus Setiawan &amp; Ilham Ilham.....</i>	<b>100-110</b>
<b>8. POTENSI DAN PROSPEK WISATA HALAL DALAM MENSEJAHTERAKAN RAKYAT (STUDI KASUS SITUS SEJARAH MAKAM SULTAN MALIKUSSALEH)</b>	
<i>Lia Zahara &amp; Damanhur Damanhur .....</i>	<b>111-121</b>
<b>9. PENGARUH <i>ELECTRONIC WORD OF MOUTH</i> DAN <i>CELEBRITY ENDORSER</i> TERHADAP <i>PURCHASE DECISION</i> PRODUK MS GLOW (STUDI KASUS PADA FOLLOWERS INSTAGRAM @msglowbeauty)</b>	
<i>Raden Lusi Ariyani Putri &amp; Agus Hermawan.....</i>	<b>122-134</b>
<b>10. KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI KABUPATEN GRESIK PASCA PANDEMI COVID-19</b>	
<i>Yuni Atikah Sari &amp; Suwarno Suwarno .....</i>	<b>135-151</b>

---

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI ACEH SELATAN**

***EFFECTS OF INTERPERSONAL COMMUNICATION, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE SOUTH ACEH REGENT'S OFFICE***

**Febyolla Presilawati<sup>1\*</sup>, Martunisu<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh

\*email korespondensi: [febyolla.presilawati@unmuha.ac.id](mailto:febyolla.presilawati@unmuha.ac.id)

**Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan, baik secara simultan maupun parsial. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 82 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Rumus yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji-F (simultan) dan uji-t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel Komunikasi interpersonal, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan, yang dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar dari ftabel yaitu ( $308,167 > 2,723$ ) dengan nilai koefisien signifikan sebesar 0,960 atau 96%. Selanjutnya secara uji parsial yaitu Komunikasi interpersonal, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai; Komunikasi interpersonal; Lingkungan kerja; Motivasi kerja

**Abstract**

*The aim of this research is to examine and analyze the influence of interpersonal communication, work motivation and work environment on employee job satisfaction at the South Aceh Regent's office, both simultaneously and partially. The population in this study was 82 employees, and the sample was the entire population, namely 82 people. Research data was collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies. The formula used is multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) intended to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at a confidence level of 95% ( $\alpha = 0.05$ ). The results of the research show that simultaneously testing the variables interpersonal communication, work motivation and work environment have an influence on employee job satisfaction at the South Aceh Regent's office, as evidenced by the Fcount value being greater than Ftable, namely ( $308.167 > 2.723$ ) with a significant coefficient value of 0.960 or 96%. Furthermore, in a partial test, namely interpersonal communication, work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the South Aceh Regent's office.*

**Keywords:** Employee performance; Interpersonal communication; Work motivation; Work environment

## PENDAHULUAN

Efektivitas karyawan dalam konteks organisasi, terutama dalam lingkungan pemerintahan, menjadi fokus penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (Karim et al., 2020). Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan dapat menjalankan tugas-tugas administratif, termasuk pelayanan publik, dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi sesuai dengan regulasi yang berlaku (Giroth et al., 2022). Namun, banyak instansi, termasuk Kantor Bupati Aceh Selatan, menghadapi tantangan yang menghambat pencapaian kinerja optimal dari karyawan mereka. Salah satu masalah yang sering dihadapi adalah kurangnya kepuasan kerja karyawan, yang biasanya terkait dengan komunikasi interpersonal yang tidak efektif, motivasi kerja yang rendah, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai (Ismawati et al., 2024).

Komunikasi interpersonal yang efektif merupakan elemen kunci dalam membentuk hubungan kerja yang harmonis dan produktif di antara karyawan (Rivai et al., 2022). Namun, observasi awal menunjukkan bahwa interaksi positif antara karyawan dan pimpinan di Kantor Bupati Aceh Selatan masih terbilang kurang optimal. Hal ini diperparah oleh penggunaan gadget yang berlebihan, yang membatasi interaksi langsung antar karyawan. Kelangkaan komunikasi informal dan kebersamaan di tempat kerja dapat menghambat kerja sama tim dan kekompakan organisasi (Biryanto et al., 2018).

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan kinerja dan kepuasan karyawan (Surbakti et al., 2022). Adanya kurangnya motivasi kerja di Kantor Bupati Aceh Selatan tercermin dari tingginya tingkat keterlambatan penyelesaian tugas, absensi, dan kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan. Rendahnya motivasi ini tidak hanya mengurangi produktivitas individu, tetapi juga mengurangi efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Darmayanti et al., 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan (Sinto et al., 2021). Namun, pengamatan awal dari penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor di Kantor Bupati Aceh Selatan masih belum memadai. Beberapa karyawan mengeluhkan masalah seperti AC yang tidak berfungsi, kebersihan yang kurang terjaga, pencahayaan yang buruk, dan suasana kerja yang kurang tenang. Kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai ini dapat meredam semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Laloan et al., 2024).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh dari komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Bupati Aceh Selatan. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara ketiga variabel ini, diharapkan akan muncul strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan kebijakan manajemen SDM di lingkungan pemerintahan. Temuan dari penelitian ini tidak hanya akan berguna bagi Kantor Bupati Aceh Selatan, tetapi juga dapat menjadi panduan bagi instansi pemerintah lainnya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan mereka.

## LANDASAN TEORI

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipandang sebagai respons emosional yang meliputi berbagai aspek pekerjaan, termasuk situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan faktor-faktor fisik

dan psikologis yang memengaruhi pengalaman kerja individu (Pancasila et al., 2020). Pemahaman akan kepuasan kerja menjadi krusial dalam konteks manajemen, karena memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Manajer perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Vizano et al., 2020).

Kepuasan kerja mencakup efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang tercermin dalam perasaan karyawan terhadap keberhasilan dan kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sehari-hari (Iskandarsyah et al., 2021). Selain itu, kepuasan kerja juga mencerminkan persepsi karyawan terhadap penghargaan yang mereka terima dalam pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja bukan hanya tentang tingkat kenyamanan di tempat kerja, tetapi juga tentang perasaan karyawan terhadap pengakuan dan imbalan yang mereka terima atas kontribusi mereka (Tirta & Erika, 2020).

Dalam konteks manajemen, pemahaman tentang kepuasan kerja menjadi penting karena dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berdedikasi, berkomitmen, dan berkinerja tinggi (Utari et al., 2021). Oleh karena itu, manajer perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkannya. Hal ini termasuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, dan menyediakan kesempatan untuk pengembangan dan kemajuan karir. Dengan demikian, pengelolaan kepuasan kerja menjadi salah satu strategi penting dalam mencapai tujuan organisasi dan memastikan kesejahteraan karyawan (Nur et al., 2021).

### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal memegang peran penting dalam struktur dan fungsi aparatur sipil negara (ASN). Sebagai bagian integral dari sistem pemerintahan, ASN bertanggung jawab atas penyelenggaraan berbagai kegiatan pemerintahan yang berdampak langsung pada masyarakat. Dalam konteks ini, komunikasi interpersonal menjadi landasan utama bagi interaksi antarindividu di lingkungan kerja ASN, yang mencakup komunikasi antara atas bawahan, antarpegawai, dan dengan masyarakat (Rokim et al., 2022).

Pentingnya komunikasi interpersonal dalam ASN dapat dilihat dari beberapa aspek. Dalam hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi interpersonal memainkan peran kunci dalam memfasilitasi aliran informasi yang jelas dan tepat waktu. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf memungkinkan penyampaian instruksi, arahan, dan harapan dengan jelas, sehingga memudahkan pelaksanaan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik yang efisien (Pratiwi et al., 2022).

Dalam interaksi antarpegawai, komunikasi interpersonal memfasilitasi kerjasama tim yang produktif dan kolaboratif. Di dalam sebuah organisasi pemerintahan yang kompleks seperti ASN, berbagai unit kerja dan departemen seringkali harus bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi interpersonal yang baik antarpegawai memungkinkan pertukaran gagasan, koordinasi kegiatan, dan penyelesaian masalah secara efektif (Talaumbauna et al., 2023).

Selain itu, komunikasi interpersonal juga sangat relevan dalam hubungan antara ASN dengan masyarakat. Sebagai pelayan publik, ASN memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan yang berkualitas dan responsif kepada masyarakat. Komunikasi interpersonal yang baik



memungkinkan ASN untuk memahami kebutuhan dan harapan masyarakat dengan lebih baik, serta memberikan informasi yang akurat dan jelas terkait dengan layanan pemerintah (Oktafiani et al., 2019).

Namun, terdapat beberapa tantangan dalam implementasi komunikasi interpersonal yang efektif di lingkungan ASN. Salah satunya adalah kompleksitas struktur hierarki dan prosedur administratif yang kadangkala memperlambat aliran informasi dan pengambilan keputusan. Selain itu, kebutuhan akan komunikasi formal dan informal seringkali berdampingan, memerlukan keseimbangan yang tepat antara kedua jenis komunikasi tersebut (Rivai et al., 2022).

Untuk mengatasi tantangan tersebut, perlu dilakukan upaya-upaya pengembangan kompetensi komunikasi interpersonal di kalangan ASN. Pelatihan dan pendidikan yang terarah dapat membantu ASN untuk meningkatkan keterampilan dalam menyampaikan pesan dengan jelas, mendengarkan dengan empati, dan berinteraksi secara efektif dengan berbagai pihak (Darmadi et al., 2021). Selain itu, penting bagi ASN untuk mengadopsi teknologi komunikasi modern sebagai alat untuk mempercepat aliran informasi dan memfasilitasi kolaborasi antarpegawai yang lebih efisien (Priyono & Pancawati, 2021).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja pada aparatur sipil negara (ASN) merupakan faktor krusial yang menentukan kualitas dan produktivitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Motivasi dapat dipandang sebagai pendorong yang menggerakkan setiap individu ASN untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi yang kuat, ASN akan merasa terdorong dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya akan membawa dampak positif bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi pemerintahan (Fauzan et al., 2022).

Motivasi kerja merupakan suatu proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan (Tran & Truong, 2021). Dalam konteks ASN, motivasi yang tinggi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih gigih dan berfokus dalam melaksanakan tugas-tugasnya demi mencapai hasil yang maksimal. Hal ini sangat penting mengingat peran strategis yang dimiliki oleh ASN dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan pemerintahan yang memiliki dampak langsung pada masyarakat (Riyanto & Prasetyo, 2021).

Motivasi kerja diperlukan sebagai semangat yang tumbuh dari dalam diri seseorang, yang mengarahkan dan mendorong perilaku mereka dalam mencapai tujuan. Motivasi intrinsik, seperti rasa bangga atas kontribusi pada negara dan masyarakat, dapat menjadi pendorong utama bagi ASN dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab (Saputra et al., 2020).

Selain itu, motivasi dapat dianggap sebagai kumpulan perilaku yang menjadi dasar bagi seseorang untuk bertindak menuju tujuan tertentu. Dalam hal ini, ASN perlu memiliki tujuan-tujuan yang jelas dan terukur sebagai landasan bagi motivasi mereka dalam bekerja. Dengan memiliki tujuan yang jelas, ASN dapat mengarahkan energi dan usaha mereka secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan (Kadarisman, 2019).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja pada aparatur sipil negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas

pemerintahan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi kondisi dan suasana tempat kerja para ASN (Azliani et al., 2022).

Secara umum, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merujuk pada faktor-faktor di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja ASN, sedangkan lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian tujuan-tujuan organisasi pemerintahan (Saefudin & Suwanto, 2021).

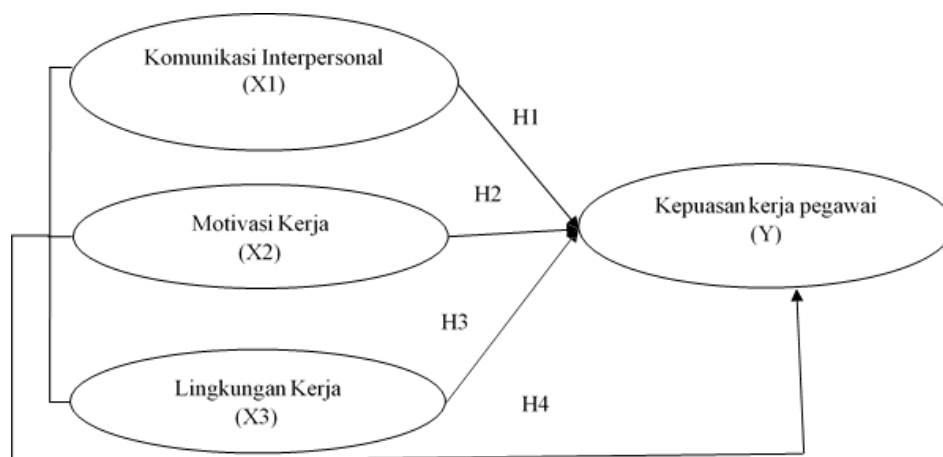
Lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja, seperti kebersihan, penerangan, dan fasilitas fisik lainnya. Faktor-faktor ini dapat berpengaruh langsung terhadap kenyamanan dan efisiensi kerja para ASN (Sinto et al., 2021). Selain itu, lingkungan kerja non-fisik juga memiliki peran yang signifikan, meliputi hubungan kerja antar individu ASN, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Interaksi sosial yang baik dan dukungan antar sesama ASN dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas kinerja mereka (Wahyudi et al., 2020).

Masalah lingkungan kerja dalam konteks aparatur sipil negara menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Pengaturan dan penataan faktor-faktor lingkungan kerja menjadi kunci dalam memastikan kelancaran dan efektivitas penyelenggaraan aktivitas pemerintahan. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung menjadi perhatian utama dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN (Midian et al., 2021).

Dengan demikian, pemahaman yang mendalam mengenai lingkungan kerja pada aparatur sipil negara sangatlah penting dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemerintahan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja para ASN, sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan mencapai tujuan-tujuan organisasi pemerintahan .

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Selatan. Hipotesisnya adalah: komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H1), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H2), dan secara bersama-sama, komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai (H3). Kerangka pemikiran penelitian ini akan menggambarkan bagaimana ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja.



**Gambar 1. Kerangka pemikiran**

Sumber: Diolah penulis, 2024

## METODE PENELITIAN.

Metode penelitian ini merujuk pada Cahyoseputro et al. (2021). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori melalui data angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Bupati Aceh Selatan yang berjumlah 459 orang. Sampel penelitian diambil sebesar 82 pegawai dengan menggunakan metode *proporsional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, baik dengan menggunakan data primer maupun sekunder. Data diukur menggunakan skala Likert, dan variabel yang diteliti adalah komunikasi interpersonal, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dianggap sebagai variabel independen, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Analisis data statistik dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan regresi. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengevaluasi hubungan antara komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Selatan. Regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan nilai kepuasan kerja berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang telah ditentukan.

Pengujian data dilakukan melalui beberapa langkah, termasuk uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji asumsi klasik juga dilakukan untuk memeriksa normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas data. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji F secara simultan dan uji t secara parsial. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Selatan.

## HASIL ANALISIS

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang beragam berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir, pendapatan rata-rata per bulan, dan masa kerja, sebagaimana terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Umur	3	3,7
	a. < 25 Tahun	9	11,0
	b. 26-31 Tahun	22	26,8
	c. 32-37 Tahun	25	30,5
	d. 38-43 Tahun	15	18,3
	e. 44-50 Tahun	8	9,8
	f. >51 Tahun		
	Total	82	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	52	63,4
	b. Wanita	30	36,6
	Total	82	100,0
3	Status Perkawinan	15	18,3
	a. Belum Menikah	67	81,7
	b. Menikah		
	Total	82	100,0
4	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	6	7,3
	b. Diploma	27	32,9
	c. Sarjana	42	51,2
	d. Pasca Sarjana	7	8,5
	Total	82	100,0
5	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	15	18,3
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	45	54,9
	c. > Rp 5.500.000	22	26,8
	Total	82	100
6	Masa Kerja		
	a. ≤ 2 Tahun	3	3,7
	b. 2- 4 Tahun	13	15,9
	c. 5 - 6 Tahun	21	25,6
	d. 6 - 9 Tahun	24	29,6
	e. > 10 Tahun	21	25,6
	Total	82	100,0

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan usia, responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 3 orang (3,7%), usia 26-31 tahun sebanyak 9 orang (11%), usia 32-37 tahun sebanyak 22 orang (26,8%), usia 38-43 tahun sebanyak 25 orang (30,5%), usia 44-50 tahun sebanyak 15 orang (18,3%), dan usia di atas 51 tahun sebanyak 8 orang (9,8%).

Mayoritas responden berjenis kelamin pria sebanyak 52 orang (63,4%), sedangkan wanita sebanyak 30 orang (36,6%). Berdasarkan status perkawinan, responden yang belum menikah berjumlah 15 orang (18,3%), dan yang sudah menikah berjumlah 67 orang (81,7%).

Dilihat dari pendidikan terakhir, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 6 orang (7,3%), pendidikan Diploma sebanyak 27 orang (32,9%), pendidikan Sarjana sebanyak 42 orang (51,2%), dan pendidikan Pascasarjana sebanyak 7 orang (8,5%).

Tingkat pendapatan responden menunjukkan bahwa 15 orang (18,3%) memiliki pendapatan per bulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, 45 orang (54,9%) memiliki pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000, dan 22 orang (26,8%) memiliki pendapatan di atas Rp 5.500.000.

Mengenai masa kerja, sebanyak 3 orang (3,7%) telah bekerja di bawah 2 tahun, 13 orang (15,9%) memiliki masa kerja antara 2 sampai 4 tahun, 21 orang (25,6%) telah bekerja antara 5 sampai 6 tahun, 24 orang (29,3%) memiliki masa kerja antara 6 sampai 9 tahun, dan 21 orang (25,6%) memiliki masa kerja di atas 10 tahun.

### Uji Validitas Instrumen

Pada penelitian ini, validitas data dianalisis secara statistik menggunakan uji korelasi kepuasan kerja pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil uji validitas instrumen**

No pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=82)	Ket
1	A1	0,696	0,220	Valid
2	A2	0,552	0,220	Valid
3	A3	0,702	0,220	Valid
4	A4	0,723	0,220	Valid
5	A5	0,706	0,220	Valid
6	A6	0,696	0,220	Valid
7	B1	0,398	0,220	Valid
8	B2	0,528	0,220	Valid
9	B3	0,415	0,220	Valid
10	B4	0,676	0,220	Valid
11	B5	0,398	0,220	Valid
12	C1	0,704	0,220	Valid
13	C2	0,645	0,220	Valid
14	C3	0,694	0,220	Valid
15	C4	0,342	0,220	Valid
16	C5	0,704	0,220	Valid
17	D1	0,633	0,220	Valid
18	D2	0,498	0,220	Valid
19	D3	0,616	0,220	Valid
20	D4	0,633	0,220	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 2. menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam instrumen memiliki nilai korelasi yang melebihi ambang batas kritis 5%, yaitu di atas 0,220. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut memiliki signifikansi dan validitas yang cukup tinggi. Konsistensi terhadap konsep Kepuasan Kerja juga terlihat dari hasil uji tersebut, menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut secara efektif mengukur aspek yang sama. Oleh karena itu, data yang diperoleh dapat dianggap valid dan dapat dipertimbangkan untuk penelitian lebih lanjut. Kesimpulan ini didasarkan pada fakta bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang melebihi nilai kritis korelasi Kepuasan Kerja sebesar 0,220, seperti yang terlihat dalam tabel hasil uji.

### Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dianalisis menggunakan nilai Cronbach Alpha.. Secara umum, nilai Cronbach Alpha yang mendekati 1 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Reliabilitas dengan nilai kurang dari 0,60 dianggap kurang baik, nilai antara 0,60 hingga 0,80 dapat diterima, dan nilai di atas 0,80 menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Hasil dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil uji reabilitas**

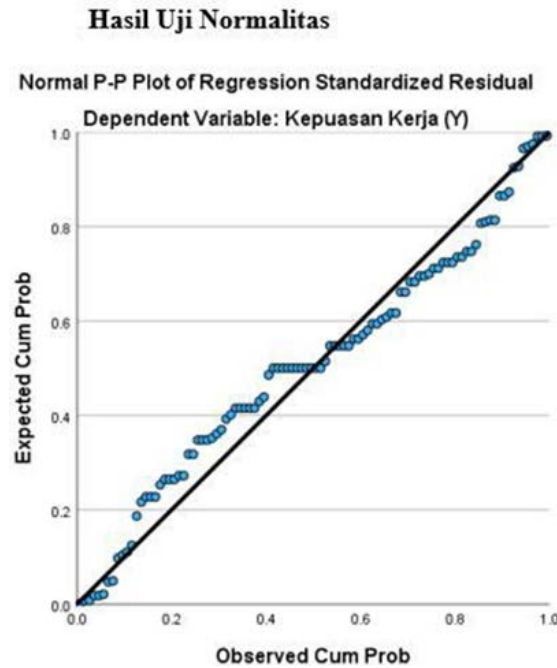
No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kepuasan kerja (Y)	6	0,858	Handal
2	Komunikasi interpersonal (X1)	5	0,710	Handal
3	Motivasi Kerja (X2)	5	0,810	Handal
4	Lingkungan kerja (X3)	4	0,752	Handal

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel-variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja, seluruh nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan konsisten dalam mengukur kepuasan kerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Selatan.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis grafik yang dihasilkan dari perhitungan regresi menggunakan SPSS. Data yang dianggap normal ditandai dengan sebaran titik-titik yang berada di sekitar garis diagonal pada grafik. Hasil pengujian normalitas data ditunjukkan pada Gambar 1. berikut:



**Gambar 1. Hasil uji normalitas**  
 Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 1, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normalitas. Hal ini terlihat dari titik-titik data yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis tersebut. Jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika titik-titik data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis tersebut, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan variabel-variabel independen.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi di antara variabel independen dalam model regresi. Kehadiran korelasi tersebut menunjukkan adanya masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antara variabel-variabel independennya. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Uji multikolinieritas**

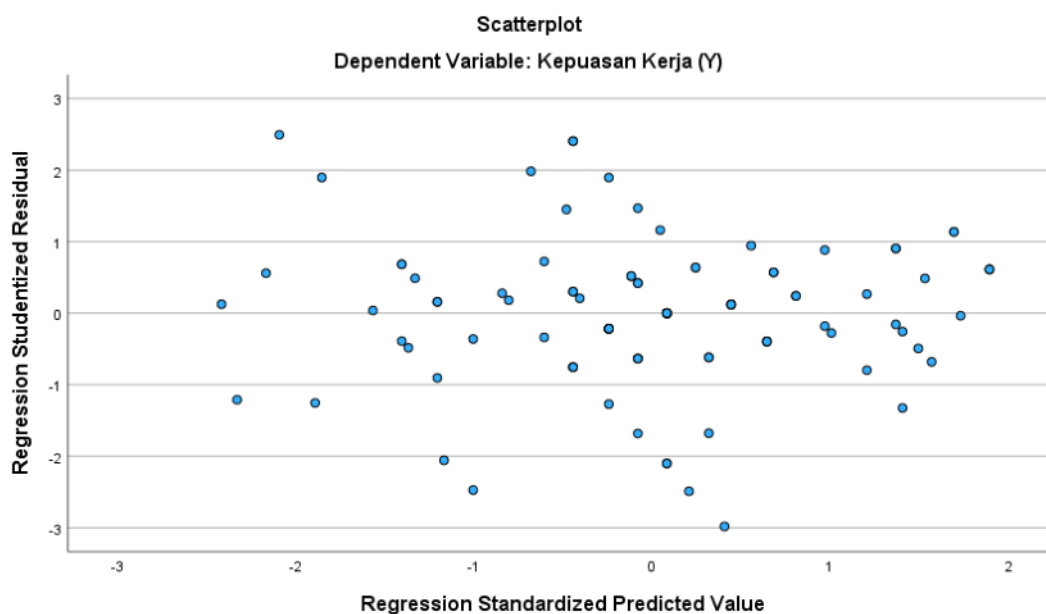
No	Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
1	Komunikasi Interpersonal (X1)	0,950	1,053	Non Multikolinieritas
2	Motivasi Kerja (X2)	0,971	1,030	Non Multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,965	1,036	Non Multikolinieritas

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang memiliki nilai toleransi kurang dari 0,10, yang berarti tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen. Selain itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.:

### Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians residual konsisten dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variansnya berbeda, kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terbentuk pada grafik Scatterplot. Hasil pengujian dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2. Hasil uji heteroskedastitas**

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Selain itu, titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, sehingga model ini dapat dianggap baik.

### Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menguji hipotesis bahwa komunikasi interpersonal (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Bupati Aceh Selatan, dengan model regresi berganda:



$$Y = 0,355 + 0,194X_1 + 0,244X_2 + 0,626X_3$$

Hasil menunjukkan bahwa konstanta 0,355 mengindikasikan kepuasan kerja tetap sebesar 0,355 jika  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  konstan. Koefisien regresi untuk komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) sebesar 0,194 berarti setiap peningkatan 100% dalam komunikasi interpersonal meningkatkan kepuasan kerja sebesar 19,4%. Koefisien regresi untuk motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 100% dalam motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 24,4%. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,626 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 100% dalam lingkungan kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 62,6%.

Koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,960 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dan kepuasan kerja, sementara koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,919 menunjukkan bahwa 91,9% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menyoroti pengaruh signifikan komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengkaji faktor-faktor serupa dalam konteks berbeda. Misalnya, penelitian terhadap guru-guru sekolah menengah kejuruan di Jakarta Timur juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara positif mempengaruhi kepuasan kerja, yang mendukung kesimpulan bahwa komunikasi efektif dan motivasi tinggi meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Chudaifah, 2020). Penelitian di Yayasan Angkasa Lanud Husein Sastranegara, Bandung, juga menemukan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan (Salsabila & Prabowo, 2024).

Lebih lanjut, penelitian terhadap ASN di Kabupaten Jeneponto mengungkap bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada kinerja ASN (Sappara et al., 2022). Penelitian di Dinas Pertanian Kota Bima dan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima menekankan pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kesimpulan ini menggarisbawahi bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang kuat merupakan elemen penting dalam mencapai kepuasan kerja yang tinggi (Mubarqah & Yusuf, 2020).

Penelitian di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ASN. Hal ini menegaskan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai (Bandono, 2022). Penelitian lain di Pusat Pengembangan Mutu Pendidikan Vokasi Bisnis dan Pariwisata di Depok juga menemukan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja ASN, baik secara parsial maupun simultan, yang menunjukkan keterkaitan erat antara faktor-faktor tersebut dan kepuasan serta kinerja kerja (Saefudin & Suwanto, 2021).

Selain itu, penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau mengindikasikan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat dan motivasi tinggi adalah elemen penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Efrinawati et al., 2022). Sejalan dengan itu, penelitian di Kabupaten Ponorogo menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi yang pada gilirannya meningkatkan kinerja (Rahadhini, 2022).

Dalam konteks yang lebih luas, penelitian di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo serta Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Hasibuan & Afrizal, 2019; Nofiantari et al., 2023). Hasil penelitian tersebut konsisten dengan temuan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja .

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Selatan, diperlukan perhatian serius pada pengembangan komunikasi interpersonal, peningkatan motivasi kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini relevan dengan berbagai konteks penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut secara konsisten berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai di berbagai organisasi. Oleh karena itu, manajemen di Kantor Bupati Aceh Selatan diharapkan dapat mengimplementasikan strategi yang holistik dan terpadu untuk mengoptimalkan ketiga aspek tersebut demi mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja organisasi yang optimal.

## SIMPULAN

Berdasarkan temuan dalam penelitian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Selatan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen Kantor Bupati Aceh Selatan memperhatikan dan memperkuat aspek-aspek tersebut dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal, program motivasi kerja yang memotivasi pegawai, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja di kantor. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mendalami faktor-faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai guna menyempurnakan strategi pengelolaan sumber daya manusia di Kantor Bupati Aceh Selatan.

## REFERENSI

Azliani, T., Tarmizi, H. B., & Siahaan, E. (2022). The Effect of Employee Placement and Work Environment Through Work Spirit on ASN Performance at BAPPEDA Aceh Tamiang District. *The International Journal of Business Management and Technology*, 6(1), 122–138. [www.theijbmt.com](http://www.theijbmt.com)

- Bandono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta. *ABDI PUSTAKA: Jurnal Perpustakaan Dan Kearsipan*, 2(2), 80–86. <https://doi.org/10.24821/jap.v2i2.6989>
- Biryanto, B., Hubeis, A. V., Matindas, K., & Sarma, M. (2018). The Influence of Communication Skills towards Job Performance of The State Civil Apparatus. *Jurnal Studi Pemerintahan*, 9(3). <https://doi.org/10.18196/jgp.9386>
- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 25(2), 537–544. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i2.1468>
- Chudaifah, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *MENDIDIK: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(2), 95–104. <https://doi.org/10.30653/003.202062.127>
- Darmadi, D., Rahmanto, A., & Slamet, Y. (2021). The Influence of Communication Effectiveness on Performance Government Employees in Regional Civil Service Agency of Rembang Regency. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(1), 282–289.
- Darmayanti, D., Perizade, B., Isnurhadi, I., & Yuliani, Y. (2023). Effect of Public Service Motivation, Self-Efficacy, and Competency on the Performance of Civil Apparatuses. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 50(8). <https://doi.org/10.55463/issn.1674-2974.50.8.19>
- Efrinawati, Yusup, Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerjapegawaidinas Ketenagakerjaan Dantransmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1–16. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/6554/3896>
- Fauzan, D., Triono, R., & Dalimunthe, Z. (2022). How Does Public Service Motivation Explain Knowledge Sharing Behavior among Indonesian Civil Servants? *Jurnal Bina Praja*, 14(1), 71–82. <https://doi.org/10.21787/jbp.14.2022.71-82>
- Giroth, N. K., Mandagi, M., & Bogar, W. (2022). Public Service Performance of Civil Servants (PNS) at South Tondano District Office in Minahasa Regency. *Journal of Social Science*, 3(1), 157–170. <https://doi.org/10.46799/jss.v3i1.286>
- Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Iskandarsyah, A., Shabrina, A., Djunaidi, A., & Siswadi, A. G. P. (2021). Mental health, work satisfaction and, quality of life among healthcare professionals during the covid-19 pandemic in an Indonesian sample. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1437–1446. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S330676>
- Ismawati, R., Hadiwijaya, D., & Muttaqijjin, I. (2024). The Influence of Recruitment Policy, Psychological Support, and Job Satisfaction on Civil Servant Retention at the Attorney General’s Office. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 1865–1876. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i2.5308>

- Kadarisman, M. (2019). The influence of compensation, development, and supervision towards the performance of civil servants in depok city government, Indonesia. *Cogent Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1620402>
- Karim, S. R. Do, Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 321–339. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.280>
- Laloan, K. T., Rumawas, W., & Lotulung, L. J. H. (2024). The Influence of the Work Environment and Organizational Commitment on the Performance of the State Civil Apparatus at the Regional Education Office of North Sulawesi Province. *Journal La Bisecoman*, 5(3), 339–350. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i3.1257>
- Midian, A., Susanti, N., & Kaulan, K. (2021). Relationship the Work Environment and Leadership with ASN Performance Employee at Secretariat DPRD Office South Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(4), 353–363. <https://doi.org/10.53697/emak.v2i4.179>
- Mubarqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Economics and Business Mulawarman University*, 17(2), 222–226.
- Nofiantari, E., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(4), 719. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Nur, E. M., Rahman LUBIS, A., Tabrani, M., & Djalil, M. A. (2021). Effects of Leadership, Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 8(6), 1129–1139. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1129>
- Oktafiani, E., Chiar, M., & Sukmawati, S. (2019). The Influence of Emotional Intelligence and Interpersonal Communication on Employees' Work Satisfaction at Education and Culture Office in West Kalimantan. *JETL (Journal Of Education, Teaching and Learning)*, 4(1), 123. <https://doi.org/10.26737/jetl.v4i1.981>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pratiwi, N. A., Majid, A., & Idris, M. (2022). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Bagian Tata Pemerintahan Kota Makassar The Role of Organizational Communication in Improving the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Makassar City Gov. *Ilmiah Mahasiswa Ilmu Komunikasi*, 3(3), 154–162.
- Priyono, B., & Pancawati, G. (2021). The Information Communication Technology (ICT) Gap and the Generation Gap in Local Government towards "sSMART ASN. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 717(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/717/1/012035>
- Rahadhini, M. D. (2022). Work Motivation and Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior as Moderating Variable: Survey of State Civil Apparatus (ASN) In

- Ponorogo Regency. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, Vol. 3 No. 1 (2022): February 2022, 622–629. <https://ijersc.org/index.php/go/article/view/278/306>
- Rivai, A. M., Baharuddin, A., Syarifuddin, Seppa, Y. I., & Yusri. (2022). The Effect of Communication Skills of Civil Servant in Public Service on Community Satisfaction. *SHS Web of Conferences*, 149, 03029. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214903029>
- Riyanto, S., & Prasetyo, J. H. (2021). Factors affecting civil servant performance in Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1–15.
- Rokim, M., Sari, E. Y. D., & Aulia, A. (2022). Performance of ASN Nurses during the Covid-19 Pandemic in terms of Self-Efficacy, Altruism, and Interpersonal Communication. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 11(2), 200. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i2.7365>
- Saefudin, A., & Suwanto, F. X. (2021). The Influence Of Work Environment, Compensation And Working Discipline On The Performance Of ASN (State Civil Aparatus) In The Development Center Of Quality Assurance For Vocational Education Business And Tourism. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 23(3), 7–15. <https://doi.org/10.9790/487X-2303040715>
- Salsabila, S., & Prabowo, J. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJAHADAP KEPUASAN KERJA GURU YAYASAN SMA ANGKASA LANUDHUSEIN SASTRANEGARA. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 7(1), 133–141. <https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.8939>
- Sappara, S., Kamase, S., Mallongi, S., & Aminuddin, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 108–115. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.37541/sosiosains.v8i1.686>
- Saputra, B., Fajri, H., & Eprilianto, D. F. (2020). *Is Public Service Motivation Important to Improve the Performance and Job Satisfaction of Civil Servants?* 456(Bicmst), 19–23. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201021.005>
- Sinto, S., Harahap, A., & Ainun, N. (2021). The Influence of Competence, Physical Work Environment and Benefits on the Performance of the Civil Service Apparatus (ASN) at the Johor Medan Sub-District Office. *Jurnal Ekonomi LLDIKTI Wilayah 1 (JUKET)*, 1(2), 104–107. <https://doi.org/10.54076/juket.v1i2.162>
- Surbakti, S. B., Daulay, A., Sinto, & Manik, M. A. (2022). The influence of organizational culture, work discipline and work motivation on performance State Civil Apparatus (ASN) Medan Trade. *ProBisnis : Jurnal Manajemen Journal*, 13(2), 131–137.
- Talaumbauna, O. S., Anom, E., & Iswadi, I. (2023). Principal's Communication Style and its Impact on the Performance of State Civil Apparatus. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 292–301. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i2.3873>
- Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia. *Journal of Business & Retail Management Research*, 14(03), 88–99. <https://doi.org/10.24052/JBRMR/V14IS03/ART-09>
- Tran, T. K. P., & Truong, T. T. (2021). Impact of Servant Leadership on Public Service Motivation of Civil Servants: Empirical Evidence from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics*

*and Business*, 8(4), 1057–1066. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.1057>

- Utari, W., Iswoyo, A., Chamariyah, Waras, Mardiana, F., Rusdiyanto, & Hidayat, W. (2021). Effect Of Work Training, Competency and Job Satisfaction on Employee Productivity: A Case Study Indonesia. *Review of International Geographical Education Online*, 11(4), 696–711. <https://doi.org/10.33403/rigeo.8006783>
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Catur Widayati, C. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in indonesian industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 287–298. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.46>
- Wahyudi, Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point of View Research Management*, 1(3), 1–08. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>