

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

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**MARTUNISU
NPM : 1902120053**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MARTUNISU
NPM : 1902120053

Dengan judul:

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

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Program Studi
Manajemen

Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870913 201309 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MARTUNISU
NPM : 1902120053

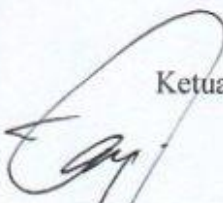
Dengan judul:

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

Yang telah dipertahankan di Depan Komisi Ujian, pada tanggal 07 Februari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

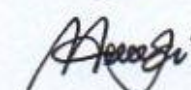
Sekretaris


Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota


Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870913 201309 2 001

Anggota


Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen.



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 23 Februari 2024
Yang Menyatakan



MARTUNISU

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Martunisu
NPM : 1902120053
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

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

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 23 Februari 2024

Yang Menyatakan



MARTUNISU

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **<Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Aceh Selatan>=**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si. M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Nadiya, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, S.E., selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, S.E., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Dr. Tuwisna S.E., M.M. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M. Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya

membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2019 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 9
2.1 Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 Kepuasan Kerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai.....	10
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai.....	11
2.1.2 Komunikasi Interpersonal	12
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal	12
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal	13
2.1.2.3 Indikator Komunikasi Interpersonal	13
2.1.3 Motivasi Kerja.....	14
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	14
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	15
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23

2.4	Hipotesis.....	23
BAB III	METODE PENELITIAN.....	25
3.1	Desain penelitian.....	25
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	25
3.1.2	Jenis Penelitian	25
3.1.3	Horizon Waktu	25
3.1.4	Unit Analisis.....	26
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.2.1	Populasi.....	27
3.2.2	Sampel Penelitian.....	28
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3.1	Sumber Data.....	28
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	30
3.5	Teknik Analisis Data.....	32
3.6	Pengujian Data.....	33
3.6.1	Uji Validitas.....	33
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	34
3.7	Pengujian Hipotesis.....	36
3.7.1	Uji T (Parsial).....	36
3.7.2	Uji F (Simultan).....	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1	Gambaran Umum Pemerintahan Kabupaten Aceh Selatan.....	38
4.1.1	Profil Pemerintah Aceh Selatan.....	38
4.1.2	Visi dan Misi Pemerintahan Aceh Selatan	40
4.2	Karakteristik Responden.....	41
4.3	Hasil Pengujian Data.....	44
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	44
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	45
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	46
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	46
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	48
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	48
4.4	Analisis Deskriptif.....	50
4.4.1	Variabel Kepuasan Kerja Pegawai.....	50
4.4.2	Variabel Komunikasi Interpersonal	51
4.4.3	Variabel Motivasi Kerja.....	53
4.4.4	Variabel Lingkungan Kerja.....	54
4.5	Pembahasan.....	55

4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	55
4.5.2	Uji Simultan (uji F).....	58
4.5.3	Uji Parsial (Uji t).....	59
4.6	Implikasi Penelitian.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		62
5.1	Kesimpulan.....	62
5.2	Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....		64
Lampiran –Lampiran.....		
Tabel F,T & R.....		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	21
3.1 Proses Kegiatan Penelitian	26
3.2 Skala Likert	27
3.3 Jumlah Pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan Berdasarkan Golongan...	27
3.4 Definisi Operasional Variabel	31
4.1 Karakteristik Responden	41
4.2 Hasil Uji Validitas	44
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	46
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	50
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal ...	52
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	53
4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	54
4.9 Pengaruh variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja.....	55
4.10 Model Summary	57
4.11 Annova.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	47
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	49

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

MARTUNISU
NPM: 1902120053

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.

Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM

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 dalam penelitian ini adalah 82 pegawai, dan sampel adalah seluruh populasi yaitu 82 orang. 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 Fhitung lebih besar dari t_{tabel} 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: *Komunikasi interpersonal, Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION, WORK
MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB
SATISFACTION IN THE OFFICE OF THE REGENT OF SOUTH ACEH**

MARTUNISU
NPM: 1902120053

Advisor I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.

Advisor II : Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM

ABSTRACT

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis 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: Interpersonal communication, work motivation, work environment and employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam jumlah kualitas dan kuantitas.

Aset sumber daya manusia yang handal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit untuk ditiru oleh pesaing. Terselenggaranya reformasi birokrasi mengandung maksud agar birokrasi pemerintah dapat berlangsung dengan baik sesuai kebaikan prinsip-prinsip manajemen modern yang semakin baik dalam pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat yang memang merupakan tugas utama *public servant* (PS). Di sisi lain upaya perbaikan internal terus diupayakan dengan pengembangan kapasitas dan kompetensi penyelenggaranya baik secara kualitas maupun kuantitasnya).

Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di berbagai negara mempunyai peran utama sebagai, pelaksana peraturan perundang-undangan; menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik; pengelola pemerintahan; manager/corporate leader; dan administrator (pengelola asset dan keuangan negara/ daerah). Sehingga, tuntutan reformasi birokrasi secara langsung akan membawa konsekuensi bagi arah perbaikan sistem kepegawaian negara yang harus diikuti, khususnya masalah

kinerja aparatur birokrasi pegawai negeri sipil (PNS) yang sampai saat ini masih dianggap belum sesuai harapan. Belum optimalnya kinerja aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya, ditunjukkan dengan masih banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan pemerintah selama ini, juga masih seringnya ditemukan kasus penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), juga penempatan aparatur yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi.

Berhubungan dengan hal di atas, kepuasan kerja merupakan faktor yang penting yang harus diperhatikan oleh instansi. Kepuasan kerja bagi pegawai dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcome* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Kebutuhan komunikasi sudah ada sejak manusia dilahirkan. Seorang bayi akan menangis jika ia merasakan sesuatu, dari tangisan tersebut orang tua akan mengetahuinya, maka telah terjadi komunikasi antara anak dengan orang tuanya. Lewat komunikasi, manusia dapat menyampaikan isi hati, pikiran, sikap ataupun informasi kepada sesama dan mendapatkan timbal balik.

Proses komunikasi yang buruk dapat mempengaruhi pada interpersonal, organisasi ataupun instansi dan komunikasi yang berlangsung di dalam instansi yang dilakukan pimpinan pegawainya dikenal juga dengan komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal menurut Effendy, dalam buku Liliweri (2018:12) Pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar komunikator dengan komunikan, komunikasi ini dianggap paling efektif dalam mengubah pola pikir, sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan.

Banyak faktor-faktor yang memotivasi pegawai dalam melakukan

pekerjaan. Hal ini harus dipenuhi oleh pimpinan agar kinerja organisasi dapat berjalan dengan lancar dengan baik. Motivasi kerja menurut Suwanto (2018:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan akan mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan.

Setiap pegawai membutuhkan pemberian motivasi, pemberian motivasi dimaksudkan adalah pemberian daya perangsang untuk pegawai agar lebih semangat dan giat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya yaitu menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan, sehingga kepuasan kerja dapat meningkat. Motivasi sangat membantu para pegawai dalam melakukan pekerjaannya, apabila pemimpin atau manajer memberikan motivasi, maka secara otomatis pegawai akan timbul rasa semangat dalam dirinya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

Salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan tenaga kerja pegawai, dimana secara tersirat jika lingkungan kerja dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan loyalitas yang lebih baik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terutama instansi pemerintah daerah, diperlukan beberapa usaha nyata untuk mewujudkannya. Hal tersebut merupakan salah satu komponen penting

dalam proses untuk meningkatkan kepuasan pegawai, mengingat dalam instansi harus mampu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar pegawai terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan loyalitas pegawai pada instansi secara menyeluruh.

Survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 20 November 2023 tentang variabel kepuasan kerja dengan 15 orang pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan di peroleh bahwa permasalahan yang sering terjadi yaitu beberapa pegawai mengeluhkan dengan sikap dan perilaku atasan yang kurang dapat melibatkan semua bawahannya, menurut beberapa pegawai sering terjadi mutasi yang berujung pada politik di dalam kantor, bahkan di beberapa bagian jabatan orang di tempati tidak memiliki keahlian yang sesuai sehingga membuat pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Observasi awal pada variabel komunikasi interpersonal peneliti melihat bahwa masih kurang adanya komunikasi interpersonal yang dilakukan baik sesama pegawai maupun dengan atasan, kurang tegur sapa yang dilakukan dalam organisasi. Hal ini terjadi karena intensitas dalam penggunaan *gadget*. Peneliti menemukan beberapa pegawai terlihat lebih asik menggunakan *gadget* daripada berbincang-bincang dengan teman kerja, biasanya para pegawai membuka berbagai aplikasi seperti permainan, maupun aplikasi social media.

Permasalahan yang terjadi tentang motivasi kerja diperoleh dari tingkat motivasi kerja pegawai masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan seringkali pegawai tidak berada dalam kantor, sehingga menimbulkan komplain dari masyarakat dan

pimpinan, pegawai sering menunda- nunda pekerjaan sehingga mengakibatkan penumpukan pekerjaan.

Berdasarkan observasi langsung pada Kantor Bupati Aceh Selatan tentang lingkungan kerja yang terlihat beberapa fasilitas tidak cukup baik, hal ini terlihat dari fasilitas kantor yang tidak memadai seperti AC yang belum diperbaiki sehingga suhu udara di ruangan kerja mengganggu aktivitas kerja pegawai. Hal lain juga kebersihan belum begitu terjaga, pencahayaan kantor tidak begitu terang, ketenangan masih belum dirasa maksimal oleh karyawan.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Aceh Selatan”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pada kantor Bupati Aceh Selatan

4. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pada kantor Bupati Aceh Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/instansi lainnya untuk menjadi lebih baik

- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis.

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi instansi Swasta dalam mengambil keputusan tentang komunikasi interpersonal dan motivasi kerja khususnya dalam hal kepuasan kerja di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan strategi perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan instansi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pada kantor Bupati Aceh Selatan.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Fathoni (2020:128) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Edy (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan Kerja Adalah Suatu Efektifitas Atau Respons Emosional Terhadap Berbagai Aspek Pekerjaan. Seperangkat Perasaan Pegawai Tentang Menyenangkan Atau Tidaknya Pekerjaan Mereka. Sikap Umum Terhadap Pekerjaan Seseorang Yang Menunjukkan Perbedaan Antara Jumlah Penghargaan Yang Diterima Pekerja Dan Jumlah Yang Mereka Yakini Seharusnya Mereka Terima. Afandi (2018:73).

Menurut Wibowo (2020,415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Terdapat beberapa pengertian menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Sedangkan menurut Isyandi, (2020:137) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai menurut Isyandi, (2020:145) yaitu:

1. Pergantian karyawan Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat pergantian karyawan begitu pula sebaliknya karyawan yang kurang puas biasanya pergantian akan tinggi.
2. Ketidak hadiran karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidak hadirannya yang tinggi dan ketidak hadirannya karyawan yang tidak jelas akan membuat para karyawan merasa tidak puas
3. Usia Cenderung karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur yang lebih muda hal ini disebabkan karena karyawan yang berumur lebih tua akan berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sementara karyawan yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang baik mengenai dunia kerjanya sehingga apabila terdapat kesenjangan dapat menyebabbbkan mereka tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dari pekerjaan ini lebih menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik dan juga mempunyai penghasilan yang lebih baik dan sebaliknya.
5. Ukuran Organisasi Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena besar kecilny organisasi berhubungan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan kerja pegawai

Ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Fathoni (2020:130) diantaranya:

1. **Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri**
Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya apabila memenuhi hal berikut:
 - a. Pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang penting dan memiliki manfaat
 - b. Karyawan menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
 - c. Karyawan mampu memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.
2. **Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji**
Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.
3. **Kepuasan Terhadap Promosi**
Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.
4. **Kepuasan Terhadap Atasan**
Indikator lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan atasan yang menguatamakan partisipasi karyawannya.
5. **Kepuasan Terhadap Rekan Kerja**
Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.
6. **Kepuasan fisik finansial**, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang,

suhu, penerangan, pertekuran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

2.1.2 Komunikasi Interpersonal

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik maka diperlukan hubungan yang baik antar anggota organisasi maupun perusahaan tersebut. Mangkunegara (2020), menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis, sedangkan menurut Robbins and Judge (2020), Komunikasi Interpersonal adalah transfer dan pemahaman makna.

Komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal, Mulyana (2020:81).

Menurut Joseph A. Devito (dalam Ade Marlina dan Isniar Budiarti, 2018) “Komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau di antara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika”.

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui sebaliknya, Muhammad (2019:159).

Komunikasi antar pribadi atau komunikais interpersonal dapat terjadi dalam konteks satu komunikator dengan satu komunikan (komunikasi diadik: dua orang) atau satu komunikator dengan dua komunikan (komunikasi triadik: tiga orang). Daryanto, (2020: 30).

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya komunikasi interpersonal menurut Daryanto, (2020: 30), seperti persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal, hubungan interpersonal, lingkungan fisik dan lingkungan sosial

1. Persepsi Interpersonal Dalam buku Jalaludin Rahmat persepsi interpersonal merupakan penangkapan seseorang terhadap stimulan orang lain berupa lambang verbal atau grafis, dimana penilaian yang dilakukan oleh orang dan juga orang lain mencerminkan perhatian hasil dari pengamatan dan apa yang dirasakan selama berkomunikasi.
2. Konsep Diri Konsep diri muncul sebagai bentuk tingkah laku pada saat berkomunikasi yang terjadi didalam komunikasi interpersonal. Seperti halnya pada saat berpenampilan, rasa kepercayaan diri, dan juga kemampuan berinteraksi.
3. Atraksi Interpersonal Atraksi interpersonal merupakan kesukaan pada orang lain berupa sikap positif dan daya tarik, seperti yang dituangkan dalam buku jalaludin Rahmat
4. Hubungan Interpersonal Hubungan interpersonal tumbuh dengan adanya sikap percaya, jujur, suportif dan terbuka. Seperti halnya dalam bentuk kedekatan yang terjadi antar seseorang untuk bercerita bersama, menghabiskan waktu bersama serta adanya sikap perhatian dan rasa kenyamanan seseorang.
5. Lingkungan Fisik Lingkungan fisik merupakan dimana seseorang itu pada waktu melakukan komunikasi dengan orang lain. Seperti halnya dimana tempat yang nyaman untuk melakukan komunikasi dengan orang lain.

2.1.2.3 Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (2020: 256-264), komunikasi interpersonal yang efektif memiliki indikator antara lain:

1. Keterbukaan (*openness*)
Adalah kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan interpersonal. Keterbukaan atau sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.
2. Empati (*empathy*)
Adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain atau proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu kemudian

mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu.

3. Dukungan (*supportiveness*)

Adalah situasi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berlangsung efektif. Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.

4. Rasa positif (*positiveness*)

Adalah perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan kemampuan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk berinteraksi yang efektif.

5. Kesetaraan (*equality*)

Adalah pengakuan kedua belah pihak saling menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Menurut Robbins (2018:35) motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. “Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Seorang karyawan dalam bekerja sudah tentu harus memiliki motivasi yang tinggi karena hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Motivasi dalam bekerja akan memberikan semangat lebih terhadap diri seorang.

Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku,

mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Aulia (2019:11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku.

Menurut Primadana (2020:27) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Motivasi menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutarto dan Wijono (2018:20) terdapat empat ciri yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yakni sebagai berikut:

1. Motif adalah majemuk dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.
2. Motif dapat berubah-ubah motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.
3. Motif dapat berbeda-beda bagi individu dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.
4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Robbins (2018:93) dalam Bayu Fadillah,et all (2019:5) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab
Tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja
Yaitu melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju
Yaitu keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja
Yaitu keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
Yaitu keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2018:34) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatankekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memilki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Rivai (2020:35), lingkungan kerja ialah keseluruhan alat-alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dalam sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas yang di bebaskan menurut Nitisemito (2020:21).

Danang Sunyoto (2020:43) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.”

Menurut Sedarmayanti (2020:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Nabawi (2020:45) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara perorang maupun secara berkelompok.

Berdasarkan beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian

tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2020:23), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.
2. Suhu udara
Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.
3. Suara bising
Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4. Ruang gerak
Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan.
5. Keamanan kerja
Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2020,159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian oleh Putra (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja Inna Bali Heritage Hotel. Berdasarkan hasil uji hipotesis Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin hendaknya memperhatikan Komunikasi Interpersonal yang dialami oleh karyawannya. Hal ini perlu diperhatikan yaitu perbedaan antara nilai-nilai dari perusahaan dan karyawan harus dapat diijaksanakan oleh pihak manajemen.

Penelitian Larastrini (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan *work – Life Balance* Terhadap Kepuasan kerja Rumah Sakit Umum Puri

Raharja. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data perspektif responden. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerja juga tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan penerapan work – life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja

Mamnua (2019) yang berjudul “Studi Empiris Pengaruh Sistem Motivasi kerja Terhadap Komunikasi interpersonal Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil perhitungan secara parsial maupun simultan diketahui bahwa Motivasi kerja finansial dan Motivasi kerja non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komunikasi interpersonal karyawan. Dari beberapa hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Amalia (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman karyawan $\beta = 0,046$. Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai adalah sebesar (R^2) 0,002 (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman $\beta = 0,046$. Kontribusi motivasi untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai adalah sebesar (ΔR^2) 0,002 (3) lingkungan kerja dan motivasi secara bersama- sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman $\beta = 0,046$ dan motivasi $\beta = 0,035$ Kontribusi

lingkungan kerja dan motivasi untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai sebesar (R2) 0,003.

Sirait (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Angkasa Pekanbaru”. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan, tingkat kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ankasa Pekanbaru berada pada skala 204 dimana posisinya diantara rentang 171-210 yang artinya baik. Adapun hasil penelitian dari lingkungan kerja yaitu nilai rata-rata jawaban variabel lingkungan kerja karyawan adalah 196, yakni 171-210 yang artinya baik. 29 Jadi lingkungan kerja karyawan pada Hotel Angkas Pekanbaru adalah baik. Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sarana, kebersihan, penerangan dan keamanan

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

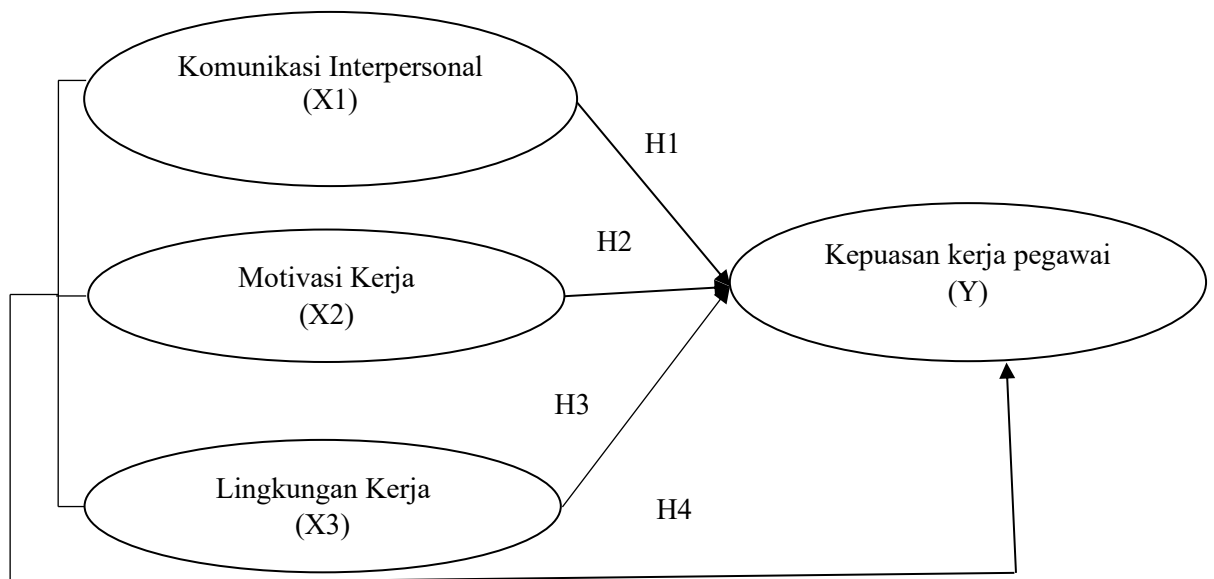
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja Inna Bali Heritage Hotel Wayan Sentana Putra (2019))	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin hendaknya memperhatikan Komunikasi Interpersonal yang dialami oleh karyawannya. Hal ini perlu diperhatikan yaitu perbedaan antara nilai – nilai dari perusahaan dan karyawan harus dapat dibijaksanakan oleh pihak manajemen.	• Linkungan Kerja, • Motivasi kerja • Kepuasan kerja • Teknik analisis data	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan	• Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan	• Lingkungan kerja, • Kepuasan kerja	• Lokasi Penelitian. • Sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kerja Dan work – Life Balance Terhadap Kepuasan kerja Rumah Sakit Umum Puri Raharja Putu Meidita Larastrini (2019)	Berganda • Kuantitatif	terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerja juga tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan penerapan work – life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja	• Teknik analisis data	Penelitian
3	Pengaruh Sistem Motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Ainun Mamnuah (2019)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Motivasi kerja finansial dan Motivasi kerja non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komunikasi interpersonal karyawan. Dari beberapa hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja	• Motivasi Kerja	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian • Disiplin Kerja
4	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman Amalia (2019)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman karyawan $\beta = 0,046$.	• Variabel Lingkungan Kerja • Motivasi Kerja • Teknik analisis data	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Angkasa Pekanbaru Hermanto Sirait, (2019)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian Tingkat kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ankasa Pekanbaru berada pada skala 204 dimana posisinya diantara rentang 171-210 yang artinya baik. Adapun hasil penelitian dari lingkungan kerja yaitu nilai rata-rata jawaban variabel lingkungan kerja karyawan adalah 196.	• Lingkungan Kerja • Kepuasan Kerja • Teknik analisis data	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya Rinoldy (2018)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Selatan.
- H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Bupati Aceh Selatan.
- H₃ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Selatan.
- H₄ : Diduga komunikasi interpersonal , motivasi kerja dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Selatan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2018:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya

sekali dikumpulkan (Sekaran, 2018:178). Waktu penelitian ini diawali mulai tanggal April 2023 sampai dengan selesai. berikut tabel proses kegiatan penelitian

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	2023			2024		
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan Judul Proposal						
2	Pengamatan dan Observasi						
3	Tahap Penyusunan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Skripsi						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Ujian Komprehensif						

3.1.3 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, 2018

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Wibowo (2019:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Bupati Aceh Selatan yang berjumlah 459 pegawai. Untuk mengetahui jumlah pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan Berdasarkan Golongan

No	PNS Menurut Golongan	Jumlah pegawai tetap (Populasi)
1	Golongan IV	30
2	Golongan III	96
3	Golongan II	98
4	Golongan I	125
5	Pegawai Kontrak	110
	Jumlah	459

Sumber : Kantor Bupati Aceh Selatan (2023)

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut arikunto (2018:) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini penulis menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2018:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana :

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{459}{1 + 459 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 459 \cdot 0,1^2}$$

$n = 82,11$ responden dan dibulatkan menjadi 82 pegawai.

Dengan menggunakan *margin of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar 82 pegawai.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sarwono, Jonathan (2019:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan.

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono, Jonathan (2019:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Websit serta profil Kantor Bupati Aceh Selatan.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan maupun pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Muh (2018:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini, operasionalisasi variabel bertujuan

untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Fathoni (2016: 128)	1. Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri 2. Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji 3. Kepuasan Terhadap Promosi 4. Kepuasan Terhadap Atasan 5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja 6. Kepuasan fisik finansial Fathoni (2016: 130)	1-5	Likert	A1-A6
2	Komunikasi Interpersonal (XI)	Komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal, Mulyana (2020:81).	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Rasa positif 5. Kesetaraan Hasibuan Devito (2011: 256-264),	1-5	Likert	B1-B5
3	Motivasi kerja (X ₃)	Motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Robbins (2018)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang Robbins (2018:93)	1-5	Likert	C1-C5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
4	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatankekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurut Robbins (2018:34)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Keamanan di tempat kerja Nitisemito (2019,159)	1-5	Likert	D1-D4

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Wibowo (2019:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analisis*).

Model regresi :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

a : Konstanta

b1,b2,b3 : Koefisiensi Regresi

X₁ : Komunikasi interpersonal

X₂ : Motivasi kerja

X₃ : Lingkungan kerja

e : *Error term*

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran maupun kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperolehkan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness .

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan

garis diagonal. Menurut Ghazali (2018:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Muh (2018:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (convident interval) 95% dengan kriteria Kepuasan kerja :

3.7.1. Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan

H_{a1} : Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan

H_{o2} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan

H_{a2} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan

H_{o3} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 5% adalah:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o3} : Komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan

H_{a3} : Komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Pemerintahan Kabupaten Aceh Selatan

4.1.1. Profil Pemerintah Aceh Selatan

Aceh Selatan adalah salah satu kabupaten di Provinsi Aceh, Indonesia.⁵⁰ Sebelum berdiri sendiri sebagai kabupaten otonom, calon wilayah Kabupaten Aceh Selatan adalah bagian dari Kabupaten Aceh Barat. Pembentukan Kabupaten Aceh Selatan ditandai dengan disahkannya Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956 pada 4 November 1956.

Kabupaten Aceh Selatan pada tanggal 10 April 2022 resmi dimekarkan sesuai dengan UU RI Nomor 4 tahun 2002 menjadi tiga kabupaten, yaitu: Kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Aceh Singkil dan Kabupaten Aceh Selatan. Kecamatan yang memiliki jumlah penduduk terbanyak adalah Kecamatan Labuhan Haji, diikuti oleh Kecamatan Kluet Utara. Sementara jumlah penduduk tersedikit adalah Kecamatan Sawang. Sebagian penduduk terpusat di sepanjang jalan raya pesisir dan pinggiran sungai.

Secara Geografis Kabupaten Aceh Selatan sangat bervariasi, terdiri dari dataran rendah, bergelombang, berbukit, hingga pegunungan dengan tingkat kemiringan sangat curam/terjal. Dari data yang diperoleh, kondisi topografi dengan tingkat kemiringan sangat curam/terjal mencapai 63,45%, sedangkan berupa dataran hanya sekitar 34,66% dengan kemiringan lahan dominan adalah pada kemiringan kemiringan 40% dengan luas 254.38.39 ha dan terkecil kemiringan 8-15% seluas

175.04 hektare selebihnya tersebar pada berbagai tingkat kemiringan. Dilihat dari ketinggian tempat (di atas permukaan laut) ketinggian 0-25 meter memiliki luas terbesar yakni 152.648 hektare (38,11%) dan terkecil adalah ketinggian 25-00 meter seluas 39.720 hektare (9,92%). Sebagian besar jenis tanah di Kabupaten Aceh Selatan adalah podzolik merah kuning seluas 161,022 hektare dan yang paling sedikit adalah jenis tanah regosol (hanya 5,213 ha). Bentangan lautan dan daratan yang luas dinilai sangat strategis untuk dikembangkan, khususnya di sektor perikanan tangkap maupun ikan air tawar.

Setelah runtuhnya pemerintahan orde baru Aceh Selatan dipimpin oleh Bupati Ir. H. Machsalmina Ali, M.M dengan Periode jabatan (1998-2008). Begitu juga setelah pemerintahan Ir H Machsalmina Ali MM. Aceh selatan dipimpin oleh Tgk Husain Yusuf S.Pdi (2008-2013), H T Sama Indra SH (2013-2018). Dalam menjalankan roda pemerintahan daerah tentunya setiap kepala daerah memiliki gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin daerahnya penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat tentunya akan membawa kemajuan bagi masyarakat yang ada di daerah, karena setiap gaya kepemimpinan berdampak pada sistem penyelenggaraan pemerintah daerah.

Menyadari hal tersebut setiap kepala daerah yang sekarang dimassa periode H Azwir S.Sos yang menang pilkada pada tahun 2018 tidak berjalan lama memimpin selama 1 tahun dan mengalami meninggal dunia tahun 2020 maka periode kepala daerah Azwir selama 1 tahun dan langsung digantikan oleh wakilnya yaitu Bapak Tgk Amran selaku kepala daerah dan sekaligus pemimpin pemerintahan di daerah,

dituntun bersikap proaktif dengan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja bawahannya.

Dalam memimpin Kabupaten Aceh Selatan Bapak Tgk Amran yang merupakan Bupati atau Kepala Daerah berupaya menjalan pemerintah sebaik baiknya dalam memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat untuk mencapai kesejahteraan. Dalam memimpin Kabupaten Aceh Selatan Bapak Tgk Amran selalu berupaya untuk menggunakan gaya sesuai dengan kondisi daerah. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah kabupaten Aceh Selatan. Hal tersebut diperoleh beberapa SKPD dan Masyarakat Notabene adalah orang yang sering berinteraksi dengan Bapak Tgk Amran untuk persoalan pemerintah.

4.1.2 Visi dan Misi Pemerintahan Aceh Selatan

Visi :

Terwujudnya Aceh Selatan yang Berkeadilan Secara Sosial dan Ekonomi.

Misi:

1. Mewujudkan nilai-nilai Syariat Islam dan budaya dalam sendi-sendi kehidupan bermasyarakat;
2. Membangun generasi muda yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional;
3. Memastikan kemudahan akses dan pelayanan kesehatan yang berkualitas serta santunan social secara terintegrasi;
4. Penguatan sistem perencanaan daerah yang lebih efektif dan efisien;

5. Penyederhanaan sistem pelayanan birokrasi pemerintahan;
6. Penyediaan infrastruktur dasar dan penunjang secara merata dan berkeadilan;
7. Peningkatan ekonomi kerakyatan, perluasan lapangan kerja dari sektor produksi dan jasa;
8. Penguatan basis produksi masyarakat dalam sektor pertanian, perkebunan dan perikanan;
9. Mewujudkan terbangunnya sentra-sentra produksi, industri dan industri kreatif yang kompetitif;
10. Pembangunan kawasan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan;

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	3	3,7
	b. 26-31 Tahun	9	11,0
	c. 32-37 Tahun	22	26,8
	d. 38-43 Tahun	25	30,5
	e. 44-50 Tahun	15	18,3
	f. >51 Tahun	8	9,8
Total		82	100,0

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	52	63,4
	b. Wanita	30	36,6
Total		82	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	15	18,3
	b. Menikah	67	81,7
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		
	c. > Rp 5.500.000	45	54,9
		22	26,8
Total		82	100,0
6	Masa Kerja		
	a. $\leq$ 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

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 3 responden atau 3,7%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 11%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau 26,8%, yang berusia antara 38 sampai

dengan 43 tahun yaitu sebanyak 25 responden atau 30,5%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 15 responden atau 18,3% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 8 responden atau 9,8%.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 52 responden atau 63,4% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 30 responden atau 36,6%.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 15 responden atau 18,3% dan yang sudah menikah sebanyak 67 responden atau 81,7%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 6 responden atau 7,3%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 27 responden atau 32,9%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 42 responden atau 51,2% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 responden atau 8,5%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 15 responden atau 18,3% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 45 responden atau 54,9% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 22 responden atau 26,8% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

Berdasarkan karakteristik responden masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 responden atau 3,7% sudah bekerja dibawah 2 tahun, sebanyak 13

responden atau 15,9% dengan masa kerja antara 2 sampai 4 tahun, sebanyak 21 responden atau 25,6% sudah bekerja antara 5 sampai 6 tahun, sebanyak 24 responden atau 29,3% dengan masa kerja antara 6 sampai 9 tahun dan sebanyak 21 responden atau 25,6% dengan masa kerja di atas 10 tahun.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji Kepuasan kerja dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,220, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (Kepuasan kerja) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=82)	Ket
1	A1	Kepuasan Kerja (Y)	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

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=82)	Ket
9	B3	Komunikasi interpersonal (X_1)	0,415	0,220	Valid
10	B4		0,676	0,220	Valid
11	B5		0,398	0,220	Valid
12	C1	Motivasi Kerja (X_2)	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	Lingkungan kerja (X_3)	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)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi Kepuasan kerja yaitu sebesar 0,220 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal Kepuasan kerja atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan Kepuasan kerja (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

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

Sumber : data diolah 2024

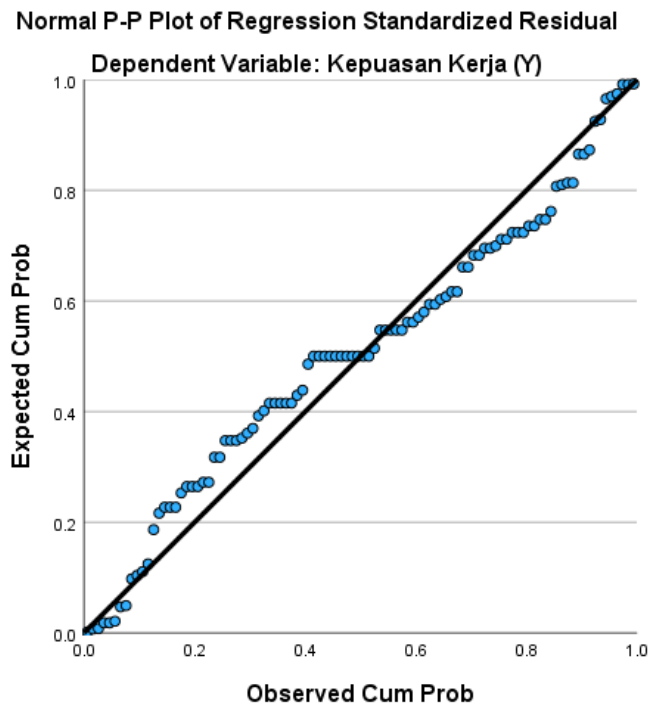
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai Kepuasan kerja yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan Kepuasan kerja 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Lingkungan kerja, Komunikasi interpersonal, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel

independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,950	1,053	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,971	1,030	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,965	1,036	Non Multikolinieritas

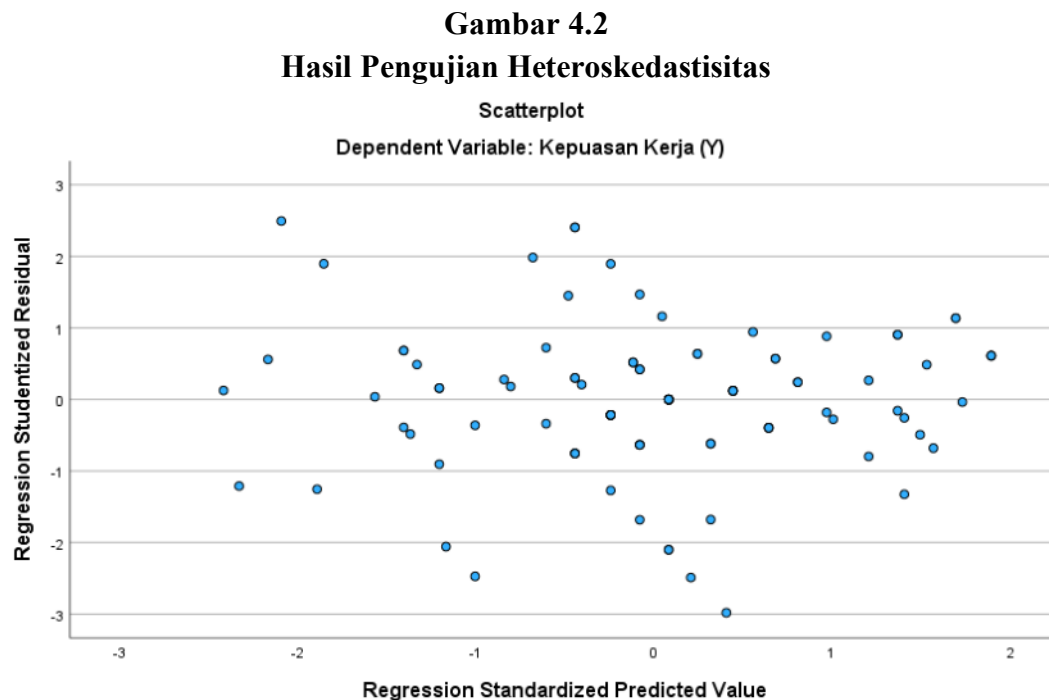
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi

terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (Kepuasan kerja) yaitu variabel komunikasi interpersonal (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja

Penjelasan responden tentang variabel kepuasan kerja pada dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan menyenangkan	0	0	4	4,9	17	20,7	49	59,8	12	14,6	3,84
2	pekerjaan yang ditetapkan selalu diimbangi dengan penerimaan gaji yang adil	0	0	3	2,7	11	13,4	50	61,0	18	22,0	4,01
3	saya senang dalam bekerja karena adanya kesempatan untuk di promosikan	0	0	4	4,9	15	18,3	43	52,4	20	24,4	3,96
4	Kebijakan yang dibuat oleh atasan selalu sesuai dengan harapan saya	0	0	3	3,7	16	19,5	50	61,0	13	15,9	3,89
5	Rekan kerja adalah orang-orang yang ramah penuh perhatian	0	0	2	2,4	19	23,3	46	56,1	15	18,3	3,90

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
6	Lingkungan kerja yang saya rasakan saat ini tidak membuat saya tertekan dalam bekerja	0	0	4	4,9	17	0,7	49	59,8	12	14,6	3,84
Rerata												3,90

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas pada indikator pertama Responden dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan menyenangkan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. pekerjaan yang ditetapkan selalu diimbangi dengan penerimaan gaji yang adil diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01. Responden senang dalam bekerja karena adanya kesempatan untuk di promosikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96. Kebijakan yang dibuat oleh atasan selalu sesuai dengan harapan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89. Rekan kerja adalah orang-orang yang ramah penuh perhatian diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,90 dan Lingkungan kerja yang responden rasakan saat ini tidak membuat responden tertekan dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Nilai rerata pada variabel Kepuasan kerja sebesar 3,90 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan kuesioner pada variabel kepuasan kerja.

4.4.2 Variabel Komunikasi Interpersonal

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Komunikasi interpersonal dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya senang ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun Pimpinan	0	0	5	6,1	16	19,5	39	47,6	22	26,8	3,95
2	Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja maupun Pimpinan	1	1,2	5	6,1	16	19,5	44	53,7	16	19,5	3,84
3	Saya menyanggah dengan profesional jika ada rekan saya yang melakukan kesalahan	2	2,4	7	8,5	15	18,3	43	52,4	15	18,3	3,76
4	Saya akan menerima kesepakatan hasil dari rapat bersama	0	0	5	6,1	5	6,1	43	52,4	29	35,4	4,17
5	Pimpinan dan Rekan kerja saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat	0	0	5	6,1	16	19,5	39	47,6	22	26,8	3,95
Rerata												3,93

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu Responden senang ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun Pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95. Responden mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja maupun Pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Responden menyanggah dengan profesional jika ada rekan responden yang melakukan kesalahan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,76. Responden akan

menerima kesepakatan hasil dari rapat bersama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17 dan Pimpinan dan Rekan kerja responden mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95. Nilai rerata pada variabel Komunikasi interpersonal sebesar 3,93 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan kuesioner pada variabel Komunikasi interpersonal.

4.4.3 Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai kondisi dan akan segera memperbaiki	5	6,1	0	0	16	19,5	48	58,5	13	15,9	3,84
2	Saya berusaha untuk berpretasi dalam bekerja	4	4,9	0	0	18	22,0	48	58,5	12	14,6	3,83
3	Adanya peluang untuk maju dalam perusahaan	1	1,2	0	0	11	13,4	52	63,4	18	22,0	4,06
4	Perusahaan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan	6	7,3	0	0	12	14,6	49	59,8	15	18,3	3,89
5	Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang	5	6,1	0	0	16	19,5	48	58,5	13	15,9	3,84
Rerata												3,89

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu Responden dapat menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai kondisi dan akan segera

memperbaiki diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Responden berusaha untuk berpretasi dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83. Adanya peluang untuk maju dalam perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06. Perusahaan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 dan Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Nilai rerata pada variabel Motivasi Kerja sebesar 3,89 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan kuesioner pada variabel Motivasi Kerja.

4.4.4 Variabel Lingkungan kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kondisi suasana di tempat kerja bersih dan tenang	0	0	4	4,9	17	20,7	49	59,8	12	14,6	3,84
2	Sesama pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	3	3,7	11	13,4	50	61,0	18	22,0	4,01
3	Fasilitas kerja sangat lengkap dan memadai	0	0	4	4,9	15	18,3	43	52,4	20	24,4	3,96
4	Suasana kerja nyaman dan tidak ribut	0	0	4	4,9	17	20,7	49	59,8	12	14,6	3,84
Rerata												3,91

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan dari indikator yang pertama yaitu Kondisi suasana di tempat kerja bersih dan tenang diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Sesama pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01. Fasilitas kerja sangat lengkap dan memadai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 dan Suasana kerja nyaman dan tidak ribut diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Nilai rerata pada variabel Lingkungan kerja sebesar 3,91 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan kuesioner pada variabel Lingkungan kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor komunikasi interpersonal (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kepuasan Kerja

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,355	0,216	1,643	1,991	0,104
Komunikasi Interpersonal (X_1)	0,194	0,060	3,233	1,991	0,000
Motivasi Kerja (X_2)	0,244	0,062	3,935	1,991	0,000
Lingkungan Kerja (X_3)	0,626	0,071	8,817	1,991	0,000

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

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

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,355 artinya bila mana Komunikasi interpersonal (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3), dianggap konstan, maka Kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan, adalah sebesar 0,355 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi Komunikasi interpersonal (X_1) sebesar 0,194. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Komunikasi interpersonal akan meningkatkan Kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan sebesar 19,4% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,244. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Motivasi Kerja secara relatif akan menurunkan Kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan sebesar 24,4% dengan asumsi variabel Komunikasi interpersonal (X_1), dan Lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan
- d. Koefisien regresi Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,626. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Lingkungan kerja secara relatif akan meningkatkan Kepuasan kerja pada Kantor Bupati

Aceh Selatan. sebesar 62,6% dengan asumsi variabel Komunikasi interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 62,6%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,960 ^a	0,922	,919	0,16587

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,960 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 96%. Artinya faktor komunikasi interpersonal (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3)

mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,919 artinya bahwa sebesar 91,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan komunikasi interpersonal (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 8,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti pengalaman kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan.

4.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh Komunikasi interpersonal, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja secara serempak terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	25,435	3	8,478	308,167	2,723	,000 ^b
Residual	2,146	78	,028			
Total	27,580	81				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 308,167 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (kepuasan kerja) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,723. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (308,167) lebih besar dari F_{table} (2,723). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel Komunikasi interpersonal (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (Kepuasan kerja) terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan.

4.5.3. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh Komunikasi interpersonal, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (Kepuasan kerja) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1)

Pengaruh Komunikasi interpersonal (X_1) terhadap variabel Lingkungan kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (3,233) $> t_{tabel}$ (1,991), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Komunikasi interpersonal terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh

Selatan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (3,935) > nilai t_{tabel} (1,991) nilai $-t_{hitung}$ < nilai $-t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3)

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap variabel Lingkungan kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 t_{hitung} (8,817) > dari t_{tabel} (1,991) maka menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan. Artinya faktor Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Bupati Aceh Selatan.

4.6 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi interpersonal, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Putra (2019) Larastrini (2019) dan Mamnuah (2019) karena variabel independent yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis yang telah

dilakukan maka penelitian ini mempunyai implikasi bahwa Pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan rasa senang, mendapat gaji yang layak, adanya kesempatan untuk di promosi, adanya Kebijakan yang berpihak, Rekan kerja dan lingkungan yang ramah penuh perhatian, kemudian pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara jika para pegawai dapat berkomunikasi dengan baik, adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan.
4. Komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor Bupati Aceh Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Disarankan untuk pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan dan pegawai agar memperhatikan dan memgedapankan kepuasan kerja pegawai seperti pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan menyenangkan, Lingkungan kerja yang pegawai rasakan saat ini tidak membuat pegawai tertekan dalam bekerja dan Kebijakan yang dibuat oleh atasan selalu sesuai

dengan harapan para pegawai

2. Diharapkan pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan agar meningkatkan komunikasi yang baik sesama karyawan dalam bekerja seperti pegawai menyanggah dengan profesional jika ada rekan saya yang melakukan kesalahan, pegawai mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja maupun Pimpinan dan pegawai senang ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun Pimpinan
3. Diharapkan pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan bisa meningkatkan motivasi kerjanya seperti pegawai berusaha untuk berpretasi dalam bekerja, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai kondisi dan akan segera memperbaiki dan Perusahaan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan. Kemudian Kantor Bupati Aceh Selatan dan pegawai juga perlu menyesuaikan lingkungan kerja yang baik pada Kantor Bupati Aceh Selatan seperti Kondisi suasana di tempat kerja bersih dan tenang dan Suasana kerja nyaman dan tidak ribut
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti : variabel pengetahuan, kemampuan, pengembangan karir, rancangan kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafra, Pekanbaru.
- Andi., Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2018), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika
- Arikunto, S. (2018). *Manajemenn Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham, (2018) *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta,
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta* : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawati, Adya (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis STIE Malang*.
- Malthis (2018). *Manajemen SDM Perusahaan di Indonesia, Edisi keempat*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung Remaja
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2019. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Muh. (2018). “*Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*”. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Nurfadhil. F (2020). *Pengetahuan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Di Cv.Sehati Group Garut*. Skripsi Universitas Komputer Indonesia. 132. <http://elibrary.unikom.ac.id>
- Prawirosentono, Suyadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kepuasan Kerja*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta

- Rinoldy (2018) *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan*
- Rivai, Veithzal (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., (2018), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ronodipuro dan Husnan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LP3ES.
- Sarwono, Jonathan. (2019), *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Tahir,
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Setiadi, Nugroho J. (2018). *Perilaku Konsumen*. Cetakan 5. Edisi Revisi. Jakarta :Kencana.
- Suwanto., & Donni Juni Priansa.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA,CV
- Tiffin, dan Cornick. (2019). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Walgito, Bimo. (2019). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Zuhria Husnia Hasibuan (2018) *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*.

Kuesioner Penelitian

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

Identitas Saya

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Umur : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 32-37 Tahun ☐ 44-50 Tahun
☐ 26-31 Tahun ☐ 38-43 Tahun ☐ ≥ 51 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
5. Status Perkawinan ☐ Belum Menikah ☐ Menikah
4. Tingkat Pendidikan: ☐ SLTA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Penghasilan : ☐ $\leq 2.500.000$ ☐ 4.100.000 - Rp. 5.500.000
☐ 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐ $\geq$ Rp. 5.500.000
7. Masa Kerja : ☐ ≤ 2 Tahun ☐ 5 - 6 Tahun ☐ 6 - 9 Tahun
☐ 2- 4 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kepuasan Kerja (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan menyenangkan					
2	pekerjaan yang ditetapkan selalu diimbangi dengan penerimaan gaji yang adil					
3	saya senang dalam bekerja karena adanya kesempatan untuk di promosikan					
4	Kebijakan yang dibuat oleh atasan selalu sesuai dengan harapan saya					
5	Rekan kerja adalah orang-orang yang ramah penuh perhatian					
6	Lingkungan kerja yang saya rasakan saat ini tidak membuat saya tertekan dalam bekerja					

B. Komunikasi Interpersonal (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya senang ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun Pimpinan					
2	Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja maupun Pimpinan					
3	Saya menyanggah dengan profesional jika ada rekan saya yang melakukan kesalahan					
4	Saya akan menerima kesepakatan hasil dari rapat bersama					
5	Pimpinan dan Rekan kerja saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat					

C. Motivasi Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai kondisi dan akan segera memperbaiki					
2	Saya berusaha untuk berpretasi dalam bekerja					
3	Adanya peluang untuk maju dalam perusahaan					
4	Perusahaan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan					
5	Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang					

D. Lingkungan Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kondisi suasana di tempat kerja bersih dan tenang					
2	Sesama karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Fasilitas kerja sangat lengkap dan memadai					
4	Suasana kerja nyaman dan tidak ribut					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisisioner

No	KARAKTERISTIK						Indikator Y							Indikator X1							Indikator X2							Indikator X3				
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6	Y	B1	B2	B3	B4	B5	X1	C1	C2	C3	C4	C5	X2	D1	D2	D3	D4	X3		
1	5	1	2	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,75	
2	6	1	2	3	3	5	4	3	4	5	5	4	4,17	3	4	4	4	3	3,6	4	4	4	2	4	3,6	4	3	4	4	3,75		
3	1	2	1	2	2	1	4	5	5	5	5	4	4,67	3	4	4	4	3	3,6	4	4	4	2	4	3,6	4	5	5	4	4,5		
4	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	5	5	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	3	1	2	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4,33	2	3	3	4	2	2,8	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4,25		
6	4	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	5	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	2	1	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3,83	3	3	4	3	3	3,2	3	3	3	2	3	2,8	4	4	3	4	3,75		
8	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	2	4	4	4	2	3,2	4	3	4	3	4	3,6	4	4	4	4	4		
9	6	2	2	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3,50	3	4	4	5	3	3,8	4	4	4	2	4	3,6	4	4	3	4	3,75		
10	4	1	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4,17	3	3	4	3	3	3,2	3	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4,25		
11	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3,67	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3,5		
12	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	2	4	4	3,6	3	4	5	3	3	3,6	4	4	4	4	4		
13	5	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	2	2	4	4	3,2	5	5	4	4	5	4,6	4	4	4	4	4		
14	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3	3,6	3	4	4	4	3	3,6	4	4	4	4	4		
15	4	1	2	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4,67	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3,2	5	5	5	5	5		
16	3	1	2	1	3	2	5	4	5	4	4	5	4,50	4	3	4	4	4	3,8	3	4	5	3	3	3,6	5	4	5	5	4,75		
17	3	1	2	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3,67	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3,6	3	3	5	3	3,5		
18	4	1	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3,67	5	3	1	3	5	3,4	4	2	4	4	4	3,6	4	3	4	4	3,75		
19	5	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3,67	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3,5		
20	5	2	2	3	3	5	5	4	5	3	4	5	4,33	2	2	2	2	2	4,6	5	5	5	3	5	4,6	5	4	5	5	4,75		
21	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4		
22	3	1	1	2	3	3	4	5	5	5	5	4	4,67	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	5	5	4	4,5		
23	4	2	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4,50	4	4	4	5	4	4,2	4	3	4	4	4	3,8	4	5	5	4	4,5		
24	2	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2,83	4	5	5	5	4	4,6	4	4	4	3	4	3,8	3	2	3	3	2,75		
25	2	1	1	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3,50	5	5	4	5	5	4,8	4	4	3	4	4	3,8	4	4	3	4	3,75		
26	5	1	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4,17	5	4	5	5	5	4,8	5	5	5	4	5	4,8	4	4	4	4	4		
27	2	2	1	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	2	2	4	3,2	3	4	3	4	3	3,4	4	4	5	4	4,25		
28	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3,50	3	3	4	4	3	3,4	3	3	4	4	3	3,4	3	4	4	3	3,5		
29	6	1	2	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4,33	4	3	4	5	4	4	2	2	4	5	2	3	4	5	5	4	4,5		
30	3	1	2	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4,17	5	3	5	5	5	4,6	4	3	5	5	4	4,2	3	5	5	3	4		
31	6	2	2	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4,67	3	5	5	5	3	4,2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,5		
32	4	1	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4,17	5	5	1	5	5	4,2	4	3	4	4	4	3,8	4	4	5	4	4,25		
33	5	2	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	5	4,8	3	3	5	4	3	3,6	4	4	4	4	4		
34	2	1	1	3	2	2	4	4	4	5	4	4	4,17	3	1	3	4	3	2,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
35	5	2	2	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4,17	4	2	3	5	4	3,6	2	2	3	4	2	2,6	4	4	4	4	4		
36	5	1	2	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4,83	4	5	4	5	4	4,4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4,75		
37	6	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
38	1	2	1	2	2	1	5	5	4	5	4	5	4,67	5	5	4	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4,75		
39	3	1	2	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4,33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,4	4	5	4	4	4,25		

No	KARAKTERISTIK						Indikator Y						Indikator X1						Indikator X2						Indikator X3					
40	3	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	3	4	5	4,4	4	4	4	5	4	4,2	4	4	4	4	4
41	4	1	2	1	3	4	5	5	5	4	5	5	4,83	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	2	1	2	3	3	2	4	5	5	4	4	4	4,33	3	4	3	4	3	3,4	4	3	4	4	4	3,8	4	5	5	4	4,5
43	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4,17	5	4	4	4	5	4,4	5	5	5	4	5	4,8	4	4	5	4	4,2
44	6	2	2	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,2	5	5	4	5	4,75
45	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
46	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3,8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
47	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3,2	4	4	4	4	4
48	5	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	2	3	2,8	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4
49	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	1	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,6	5	5	5	5	5
51	3	1	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	1	2	2	2	3	4	5	4	3	3	4	3,83	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3,6	4	5	4	4	4,25
53	4	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3,00	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3,8	3	3	3	3	3
54	5	1	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3,67	4	3	3	5	4	3,8	5	5	5	4	5	4,8	4	3	4	4	3,75
55	5	2	2	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3,33	4	4	5	5	4	4,4	3	4	3	4	3	3,4	3	4	3	3	3,25
56	3	1	1	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3,00	3	4	5	3	3	3,6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3,25
57	3	1	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3,50	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3,25
58	4	2	2	4	4	5	3	4	2	3	3	3	3,00	3	4	4	4	3	3,6	3	3	4	3	3	3,2	3	4	2	3	3
59	2	1	1	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3,33	5	3	3	3	5	3,8	5	5	4	3	5	4,4	3	4	3	3	3,25
60	2	1	1	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,25
61	5	1	2	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4,33	5	4	5	5	5	4,8	4	4	4	3	4	3,8	4	5	4	4	4,25
62	6	1	2	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4,33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,25
63	1	2	1	2	2	1	5	4	4	5	4	5	4,50	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	5	4	4,2	5	4	4	5	4,5
64	3	1	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4,17	5	4	3	5	5	4,4	4	4	4	5	4	4,2	4	4	5	4	4,25
65	3	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	4	4

NO	KARAKTERISTIK						Indikator Y						Indikator X1					Indikator X2					Indikator X3				
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	D5
66	4	1	2	1	3	4	3	4	2	2	3	2,8	5	5	4	5	4,75	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4
67	2	1	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,17	4	4	4	4	4
68	4	2	2	2	4	4	2	3	2	3	3	2,6	5	5	3	4	4,25	3	3	3	4	3,33	2	3	2	2	3
69	6	2	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2,8	5	3	5	5	4,5	4	3	4	4	3,83	2	3	3	2	3
70	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3,6	3	5	5	5	4,5	5	4	4	4	4,33	3	4	4	3	4
71	3	2	2	2	2	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4,17	5	3	4	5	3
72	4	2	2	2	4	4	4	3	5	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3
73	5	2	2	2	3	5	3	3	3	2	3	2,8	4	4	4	5	4,25	4	4	5	4	4,17	3	3	3	3	3
74	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	1	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3,6	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5	4	2	4	4	2
76	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	4,75	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
77	3	1	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3,2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,33	3	4	3	3	4
78	4	1	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,83	5	5	5	5	5
79	5	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2,8	4	4	3	4	3,75	5	5	5	5	4,83	2	3	3	2	3
80	5	2	2	3	3	5	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	1	1	3	2	3	4	4	3	4	3	3,6	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
82	3	1	1	2	3	3	3	4	4	4	3	3,6	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	3,83	3	4	4	3	4

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	3	3,7	3,7	3,7
	26-31 tahun	9	11,0	11,0	14,6
	32-37 tahun	22	26,8	26,8	41,5
	38-43 tahun	25	30,5	30,5	72,0
	44-50 tahun	15	18,3	18,3	90,2
	> 51 tahun	8	9,8	9,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	52	63,4	63,4	63,4
	Wanita	30	36,6	36,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	15	18,3	18,3	18,3
	Menikah	67	81,7	81,7	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	6	7,3	7,3	7,3
	Diploma	27	32,9	32,9	40,2
	Sarjana	42	51,2	51,2	91,5
	Pasca Sarjana	7	8,5	8,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	15	18,3	18,3	18,3
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	45	54,9	54,9	73,2
	>Rp. 5.500.000	22	26,8	26,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	3	3,7	3,7	3,7
	2- 4 Tahun	13	15,9	15,9	19,5
	5 – 6 Tahun	21	25,6	25,6	45,1
	6 – 9 Tahun	24	29,3	29,3	74,4
	> 10 Tahun	21	25,6	25,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kepuasan Kerja (Y)

Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan menyenangkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	17	20,7	20,7	25,6
	S	49	59,8	59,8	85,4
	SS	12	14,6	14,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Pekerjaan yang ditetapkan selalu diimbangi dengan penerimaan gaji yang adil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	11	13,4	13,4	17,1
	S	50	61,0	61,0	78,0
	SS	18	22,0	22,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya Senang dalam bekerja karena adanya kesempatan untuk di promosikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	15	18,3	18,3	23,2
	S	43	52,4	52,4	75,6
	SS	20	24,4	24,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Kebijakan yang dibuat oleh atasan selalu sesuai dengan harapan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	16	19,5	19,5	23,2
	S	50	61,0	61,0	84,1
	SS	13	15,9	15,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Rekan kerja adalah orang-orang yang ramah penuh perhatian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,4	2,4	2,4
	KS	19	23,2	23,2	25,6
	S	46	56,1	56,1	81,7
	SS	15	18,3	18,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**Lingkungan kerja yang saya rasakan saat ini tidak membuat saya tertekan
dalam bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	17	20,7	20,7	25,6
	S	49	59,8	59,8	85,4
	SS	12	14,6	14,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Komunikasi Interpersonal (X1)

Saya senang ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun Pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,1	6,1	6,1
	KS	16	19,5	19,5	25,6
	S	39	47,6	47,6	73,2
	SS	22	26,8	26,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja maupun Pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,2	1,2	1,2
	TS	5	6,1	6,1	7,3
	KS	16	19,5	19,5	26,8
	S	44	53,7	53,7	80,5
	SS	16	19,5	19,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya menyanggah dengan profesional jika ada rekan saya yang melakukan kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,4	2,4	2,4
	TS	7	8,5	8,5	11,0
	KS	15	18,3	18,3	29,3
	S	43	52,4	52,4	81,7
	SS	15	18,3	18,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya akan menerima kesepakatan hasil dari rapat bersama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,1	6,1	6,1
	KS	5	6,1	6,1	12,2
	S	43	52,4	52,4	64,6
	SS	29	35,4	35,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Pimpinan dan Rekan kerja saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,1	6,1	6,1
	KS	16	19,5	19,5	25,6
	S	39	47,6	47,6	73,2
	SS	22	26,8	26,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Motivasi Kerja (X2)

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai kondisi dan akan segera memperbaiki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,1	6,1	6,1
KS	16	19,5	19,5	25,6
S	48	58,5	58,5	84,1
SS	13	15,9	15,9	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Saya berusaha untuk berprestasi dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	4,9	4,9	4,9
KS	18	22,0	22,0	26,8
S	48	58,5	58,5	85,4
SS	12	14,6	14,6	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Adanya peluang untuk maju dalam perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,2	1,2	1,2
KS	11	13,4	13,4	14,6
S	52	63,4	63,4	78,0
SS	18	22,0	22,0	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Perusahaan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	7,3	7,3	7,3
KS	12	14,6	14,6	22,0
S	49	59,8	59,8	81,7
SS	15	18,3	18,3	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,1	6,1	6,1
KS	16	19,5	19,5	25,6
S	48	58,5	58,5	84,1
SS	13	15,9	15,9	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Lingkungan Kerja (X3)

Kondisi suasana di tempat kerja bersih dan tenang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	17	20,7	20,7	25,6
	S	49	59,8	59,8	85,4
	SS	12	14,6	14,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Sesama karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	11	13,4	13,4	17,1
	S	50	61,0	61,0	78,0
	SS	18	22,0	22,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fasilitas kerja sangat lengkap dan memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	15	18,3	18,3	23,2
	S	43	52,4	52,4	75,6
	SS	20	24,4	24,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Suasana kerja nyaman dan tidak ribut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	17	20,7	20,7	25,6
	S	49	59,8	59,8	85,4
	SS	12	14,6	14,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,84	,728	82
A2	4,01	,711	82
A3	3,96	,793	82
A4	3,89	,703	82
A5	3,90	,713	82
A6	3,84	,728	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,77	5,588	,696	,823
A2	15,60	6,071	,552	,859
A3	15,65	5,318	,702	,822
A4	15,72	5,612	,723	,817
A5	15,71	5,617	,706	,821
A6	15,77	5,588	,696	,823

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,61	8,512	2,918	6

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	137,902	81	1,702	1,507	,200
	Residual	1,454	4	,363		
	Total	78,146	324	,241		
	Total	79,600	328	,243		
Total		217,502	409	,532		

Grand Mean = 3,90

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Komunikasi Interpersonal (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,95	,845	82
B2	3,84	,853	82
B3	3,76	,937	82
B4	4,17	,798	82
B5	3,95	,845	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,77	4,230	,398	,705
B2	11,88	3,837	,528	,629
B3	11,96	3,912	,415	,703
B4	11,55	3,633	,676	,542
B5	11,77	4,230	,398	,705

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,72	6,328	2,516	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	128,137	81	1,582	5,756	,001
	Residual	7,912	3	2,637		
	Total	111,338	243	,458		
	Total	119,250	246	,485		
Total		247,387	327	,757		

Grand Mean = 3,93

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Motivasi Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,84	,761	82
C2	3,83	,734	82
C3	4,06	,635	82
C4	3,89	,786	82
C5	3,84	,761	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	19,83	5,946	,704	,747
C2	19,84	6,234	,645	,762
C3	19,61	6,488	,694	,756
C4	19,78	7,087	,342	,835
C5	19,83	5,946	,704	,747

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,67	9,137	3,023	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Within People	123,352	81	1,523	3,435	,005
	Between Items	4,970	5	,994		
	Residual	117,197	405	,289		
	Total	122,167	410	,298		
Total		245,518	491	,500		

Grand Mean = 3,89

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Lingkungan Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,84	,728	82
D2	4,01	,711	82
D3	3,96	,793	82
D4	3,84	,728	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	7,98	1,629	,633	,607
D2	7,80	1,863	,498	,756
D3	7,85	1,509	,616	,627
D4	7,98	1,629	,633	,607

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,82	3,336	1,827	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		90,085	81	1,112	2,297	,104
Within People	Between Items	1,268	2	,634		
	Residual	44,732	162	,276		
	Total	46,000	164	,280		
Total		136,085	245	,555		

Grand Mean = 3,91

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 ^a	,922	,919	,16587

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,435	3	8,478	308,167	,000 ^b
	Residual	2,146	78	,028		
	Total	27,580	81			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,355	,216		1,643	,104
	Komunikasi Interpersonal (X1)	,194	,060	,126	3,233	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,244	,062	,238	3,935	,000
	Lingkungan Kerja (X3)	,626	,071	,662	8,817	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

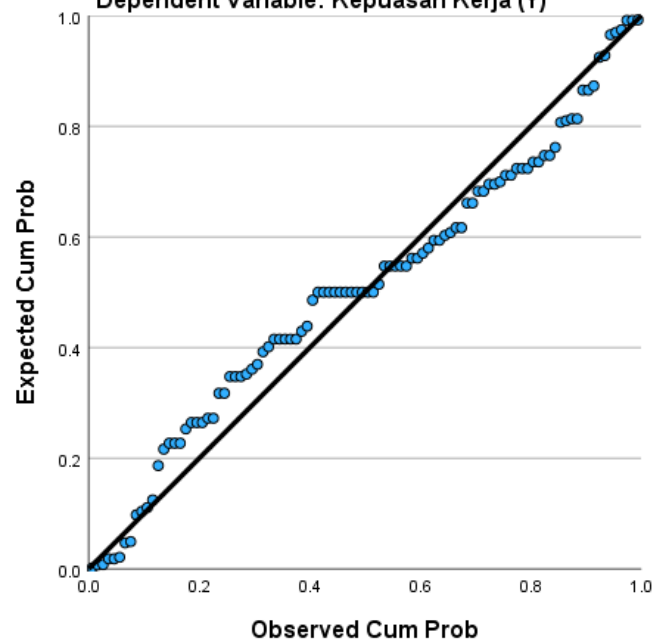
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi Interpersonal (X1)	,950	1,053
	Motivasi Kerja (X2)	,971	1,030
	Lingkungan Kerja (X3)	,965	1,036

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

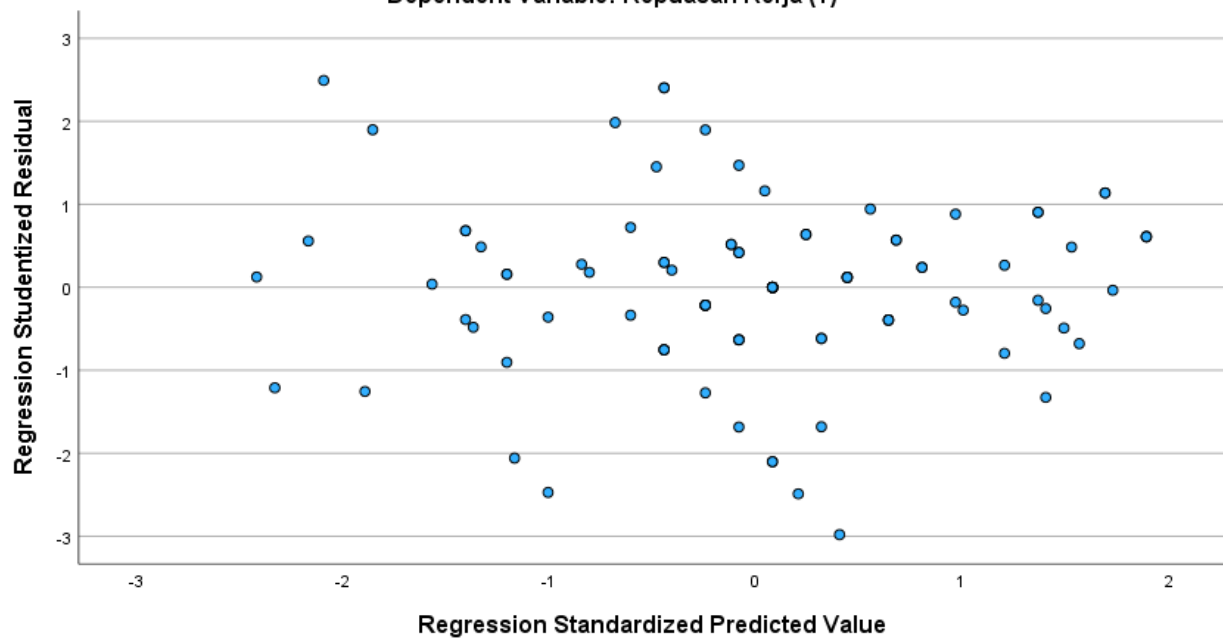
Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Observed Cum Prob

Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel