Vol 3, No 3 • Desember 2024
ISSN 2964-9730 (Online)
https://ejurnal.acehcc/index.php/skt

Analisis Kepuasan kerja berdasarkan Aspek Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Studi pada Pegawai Bawaslu Kabupaten Pidie Jaya)

Cut Hayatun Nufus[1], Fauzi Fauzi[2], Mirza Mirza[3]

[1]Kantor Bawaslu Kabupaten Pidie Jaya - Aceh
*email: cut.nufus92@gmail.com

[2]Dosen S2 Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh
email: fauzikalia2017@gmail.com

[3]Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: mirzastie@gmail.com

Article history

Received:
October 5, 2024
Accepted:
December 7, 2024
Published:
December 10, 2024

Page:
15 – 22

Keywords:
Communication,
Motivation,
Work Environment,
Job Satisfaction

© 2023 Oleh *authors. SingKite Journal; Management, Business and Entreprenuership*. Artikel ini bersifat open access yang didis-tribusikan di bawah syarat dan ketentuan *Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.*

ABSTRACT: The study aims to analyze employee job satisfaction based on aspects of communication, motivation and work environment conducted with a case study on Bawaslu employees of Pidie Jaya Regency. The study applies an associative method with a quantitative approach by inferencing with path analysis. The sample in this study was all Bawaslu employees totaling 40 people. The results of the study are known, 1) There is an influence of communication, motivation and work environment factors directly on employee job satisfaction, respectively by 38.54%, 58.32% and 33.76%. 2) Simultaneously communication, motivation and work environment affect employee job satisfaction by 54,1%.

.

ABSTRAK: Penelitian bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja pegawai berdasarkan aspek komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja yang dilakukan dengan studi kasus pada pegawai Bawaslu Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian menerapkan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif secara inferensia dengan path analysis. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bawaslu berjumlah 40 orang. Hasil penelitian diketahui, 1) Terdapat pengaruh faktor komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai, masing-masing sebesar 38,54%, 58,32% dan 33,76%. 2) Secara simultan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 54,1%.

1. Pendahuluan

Menurut Gilmer (As'ad, 2004) terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Komunikasi dalam sistem kerja dan satuan kerja satu keniscayaan, karena menurut Masmuh (2008) hal ini merupakan alat *(instrumen)* yang dipakai manusia untuk melangsungkan interkasi sosial, baik seraca individu dengan individu, individu dengan kelompok ataupun kelompok dengan kelompok. Komunikasi selalu memperluas wawasan seseorang dengan jalur-jalur informasinya. Hampir seluruh kegiatan manusia.

Komunikasi juga sangat penting untuk menciptakan dan memelihara hubungan serta kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif (Awad & Alhashemi, 2012). Saat ini banyak sekali problem yang terjadi dalam instansi karena faktor komunikasi yang kurang berjalan dengan baik, sehiungga bisa terjadinya konflik intern antar sesama rekan kerja dan pimpinan.

Disamping itu, kepuasan kerja dapat diciptakan adanya motivasi kerja yang ada pada indibidu atau dorongan dari pimpinan. Motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009) motivasi penting karena hal ini menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Jadi dapat disebutkan, motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena menurut Martoyo (2001) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Selain komunikasi dan motivasi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga merupakan faktor lain yang harus diperhatikan oleh organisasi agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja pegawai. Menurut Serdamiyanti (2011) lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Apabila lingkungan kerja mendukung dan memadai maka karyawan juga dapat menyelesaikan aktivitas dan tugas-tugasnya dengan baik.

Hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja berupa penerangan, *lay out*, kebersihan dan lain sebagainya yang akan membuat karyawan menjadi nyaman dan senang beraktivitas di tempat tersebut. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar pimpinan dan karyawan, serta karyawan dengan karyawan yang juga diperlukan sehingga tercipta relasi yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal pula.

Seperti diketahui, PPID Panwaslih Kabupaten Pidie Jaya berfungsi sebagai pengelolaan Informasi publik yang berkaitan dengan kelembagaan dan informasi terkait pengawasan pemilu/pemilihan. Bawaslu Kabupaten/Kota yang bertujuan untuk membuka akses atas informasi publik yang berkaitan dengan kepemiluan untuk masyarakat luas. Panitia Pengawas Pemilihan Kabupaten Pidie Jaya telah meluncurkan dan mengembangkan website PPID dalam mewujudkan keterbukaan informasi public yang menjadi wadah bagi masyarakat untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap terkait data-data pengawasan pemilu.

Namun, amatan peneliti di Kantor Bawaslu Kabupaten Pidie Jaya terlihat bahwa komunikasi yang terjadi antara Kepala Bawaslu dengan para pegawai masih kurang, sehingga terjadi kurangnya keterbukaan dan keharmonisan antara pemimpin dan bawahannya, hal tersebut tentu saja dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dari para pegawai. Selanjutnya Kepala Bawaslu masih kurang melibatkan partisipasi pegawainya dalam mengambil keputusan. Selanjutnya dilihat dari motivasi kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

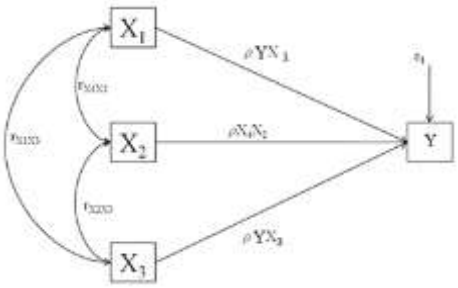
Hal ini menjadi lokus penelitian, yang diduga adanya faktor yang menyebabkan kurangnya tingkat kepuasan kerja diduga ada kaitan dengan faktor komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa studi kasus pada kantor Bawaslu pada tahun 2024. Metode penetian yang akan digunakan dalam penelitian berupa asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih.

Sedangkan analisi dengan analisis inferensia berdasarkan model struktural berikut:



Y = Kepuasan Kerja Pegawai
X_1 = Komunikasi
X_2 = Motivasi Kerja
X_3 = Lingkungan Kerja

Gambar 1. Variabel dan Model Desain penelitian

Variabel penelitian, didefinisikan berikut ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Defenisi	Dimensi
Komunikasi adalah proses suatu ide yang di alihkan dari satu sumber kepada satu atau banyak penerima dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka (Everett M Rogers, 2000)	Kemudahan perolehan informasi Kualitas media Muatan informasi
Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009)	Kebutuhan akan prestasi Kebutuhan akan afiliasi Kebutuhan akan kekuasaan
Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011)	Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia
Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisplinan, dan prestasi kerja (Fathoni, 2006)	Pekerjaan itu sendiri Gaji/Upah Supervisi Rekan Kerja

Metode Analisa Data

Alat analisis menggunakan statistik inferensial berdasarkan model struktural dengan pendekatan analisis jalur sebagai alternatif dalam menjawab permasalahan, disebabkan antar variabel bebas atau eksogen terdapat hubungan kausalitas (Marwan et al., 2023).

Pengujian Asumsi Klasik

Untuk menggunakan statistik inferensial melalui analisis jalur, mensyaratkan data berdistribusi normal dan terpenuhi asumsi klasik, yakni linieritas, heterosidasitas dan multikolinieritas.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Karakteristik Responden

Objek penelitian adalah 40 pegawai Bawaslu Kabupaten Pidie Jaya ini umumnya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau (67,5%), mayoritas pegawai pada Bawaslu Kabupaten Pidie Jaya sudah menikah sebanyak 34 orang ataau (85%) dengan didominasi oleh umur antara 20-30 dan 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau (30%), dengan tingkat pendidikan mayoritas Sarjana (S1) sebanyak 28 orang atau (70%).

2). Pengujian Intrumen Penelitian

Kegiatan penelitian berupa survey terhadap 40 orang pegawai pada Bawaslu Kabupaten Pidie Jaya. Pengumpulan data menggunakan instrument berupa angket atau kuesionel. Instrumen dalam angket dimunculkan atas dasar dimensi dan indikator variabel yang secara substansi atau teoritis dapat dan sesuai dengan konsep variabel yang digunakan. Namun untuk lebih meyakinkan bahwa butir-butir pernyataan

dalam angket tentang indikator variabel tersebut terukur, akurat dan dapat dihandalkan, maka perlu dilakukan pengecekan.

Penecekan yang dimaksud dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas untuk kesahihan alat ukur yang digunakan, diharuskan valid agar dapat mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2015). Dan reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen mencirikan tingkat konsistensi.

Hasil uji validitas, diperoleh berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen

A. Variabel Komunikasi

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig. Uji	Ket
1	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik	0,474	0,000	Valid
2	Informasi yang disampaikan dari pimpinan dapat saya pahami.	0,580	0,000	Valid
3	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin atau pegawai lainnya	0,675	0,000	Valid
4	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan	0,793	0,000	Valid
5	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja	0,619	0,000	Valid
6	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan	0,661	0,000	Valid
7	Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik	0,555	0,000	Valid

B. Variabel Motivasi

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig. Uji	Ket
1	Saya berkeinginan ingin kesuksesan dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja	0,638	0,000	Valid
2	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan	0,510	0,000	Valid
3	Tugas dan tanggung jawab yang dibeerikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	0,441	0,000	Valid
4	Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu	0,334	0,000	Valid
5	Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	0,349	0,000	Valid
6	Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis	0,638	0,000	Valid
7	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	0,510	0,000	Valid
8	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	0,378	0,000	Valid

C. Variabel Lingkungan Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig. Uji	Ket
1	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan	0,792	0,000	Valid
2	Penerangan ruangan yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,374	0,000	Valid
3	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tenang	0,527	0,000	Valid
4	Saya merasa nyaman dengan tata letak ruang kerja yang cukup baik	0,400	0,000	Valid
5	Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan	0,687	0,000	Valid
6	Saya merasa nyaman dengan penggunaan warna yang ada di ruangan	0,772	0,000	Valid

D. Variabel Kepuasan Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig. Uji	Ket
1	Saya puas dengan pekerjaan yang sudah diberikan	0,551	0,000	Valid
2	Saya puas dengan gaji yang saya terima dari pekerjaan saya	0,431	0,000	Valid
3	Saya puas dengan adanya kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan oleh atasan saya	0,610	0,000	Valid
4	Saya puas dengan atasan yang selalu memberikan dukungan dalam bekerja	0,332	0,000	Valid
5	Rekan kerja yang mendukung membuat saya puas bekerja	0,526	0,000	Valid

Dari tabel diatas, menunjukkan instrument semua valid untuk dapat digunakan.
Kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan alpha Combach. Sekaran (2015), menyatakan bahwa reabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,8 atau di atasnya adalah lebih baik. Maka secara umum semua masuk dalam kategori tinggi tingkat reliabilitasnya.

Tabel 3.. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi	0,638	7	Realible
Motivasi	0,736	8	Realible
Lingkungan Kerja	0,703	6	Realible
Kepuasan Kerja Pegawai	0,633	5	Realible

3). Uji Persyaratan (Asumsi) Statistik Inferensia

Persyaratan dalam menggunakan model statistic inferensia dengan analisis jalur, mensyaratkan beberapa asumsi dipenuhi, yakni data berdistribusi normal, asumsi Multikolinearitas dan Heterokedastisitas. Berikut hasil pengecekan asumsi tersebut. Normalitas dibuktikan dengan uji non parametrik yakni uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Studentized Deleted Residual
N		40
Normal Parameters[a]	Mean	.0005288
	Std. Deviation	1.06106978
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.108
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.958
Asymp. Sig. (2-tailed)		.317

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,396 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Hasil pengujian multikollinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

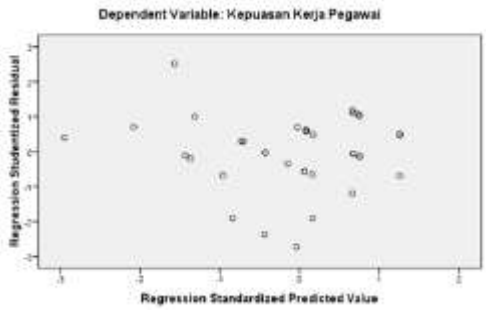
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi	.377	2.649
Motivasi	.404	2.478
Lingkungan Kerja	.212	4.716

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Uji heterokedatisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedatisitas dengan mengamati pola pada *scatterplot,* hasilnya dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Pola *scatterplot* pada Uji Heterokedastisitas

4). Hasil Analisis Jalur

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang menentukan pengaruh variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan model jalur, yakni: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

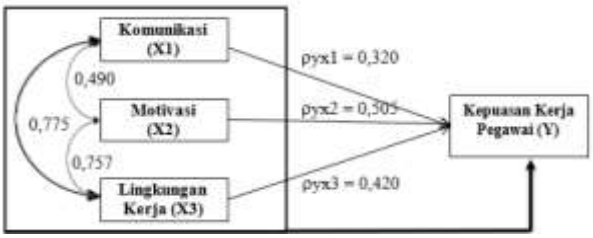
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.433	3	11.144	14.156	.000[a]
	Residual	28.342	36	.787		
	Total	61.775	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 14,156 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 40 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,63. Hal ini menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (Ho) ditolak, yang berarti bahwa variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Bawaslu Kabupaten Pidie Jaya.

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 3. Hasil koefisien Jalur Penelitian

b. Pembahasan

Berdasarkan analisis jalur (model struktur), maka dapat dihitung pengaruh masing-masing variabel eksogen, yakni:

1). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur (ρ_{yx1} = 0,320), Sehingga besarnya pengaruh langsung sebesar 10,24%.
Besarnya pengaruh tidak langsung Komunikasi, karena adanya hubungan kausal dengan variabel motivasi dan lingkungan kerja dinyatakan:
Pengaruh komunikasi melalui motivasi sebesar (0,320)(0,490)(0,505) x 100% = 13,15%.
Pengaruh komunikasi melalui lingkungan kerja sebesar (0,320)(0,775)(0,420) x 100% = 15,15%.
Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai, yakni : 10,24% + 13,15% + 15,15% = 38,54%.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur (ρ_{yx2} = 0,505), Sehingga diperoleh 25,50%.
Pengaruh motivasi melalui komunikasi sebesar (0,505)(0,757)(0,320) x 100% = 15,82%.
Pengaruh motivasi melalui lingkungan kerja sebesar (0,505)(0,775)(0,420) x 100% = 17%.

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, yakni : 25,50% + 15,82% + 17% sebesar 58,32%.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur (ρ_{yx3} = 0,420), Sehingga besarnya pengaruh langsung 17,64%.
Pengaruh lingkungan kerja melalui Komunikasi sebesar (0,420)(0,757)(0,320) x 100% = 14,97%
Pengaruh lingkungan kerja (melalui motivasi sebesar (0,420)(0,490)(0,505) x 100% = 14,15%
Maka pengaruh total lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 33,76%.

4). Analisis Korelasi dan Determinasi

Selain menguji koefisien model jalur, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2)yang mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015). Hasilnya berikut ini:

Tabel 7. ***Koefisien Korelasi dan Determinasi***

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.736[a]	.541	.503	.887	1.213

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,541 menjelaskan bahwa konstribusi faktor komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Pidie Jaya sebesar 54,1%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 45,9%.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja optimal, yang ditunjukkan pada kepuasan kerjanya (K Kamaruddin, W Konadi, S Hidayati, 2022). Juga komunikasi memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik pegawai mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar (Mursalin dan Kamaruddin K, 2021).

Penelitian dari Sudirman dan Fauzi (2022) menemukan bahwa komunikasi antar pegawai berpengaruh terhadap Kinerja guru secara signifikan. Komunikasi menjalankan beberapa fungsi yaitu: (1) sebagai kendali, (2) sebagai alat memotivasi, (3) sebagai pengungkapan emosional, dan (4) sebagai Informasi (Robbins, 1996 Fakri & Konadi W., 2022).

Kemudian aspek lingkungan kerja bagiuan tak terpisahkan dalam rangka kinerja dengan adanya kepuasan kerja. Bakti, S., & Kamaruddin, K. (2023) menemukan factor lingkungan kerja sekolah memberi kontribusi sangat signifikans pada kinerja.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan pada penelitian dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

a). Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 38,54%, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 58,32% dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Pidie Jaya sebesar 33,76%.

b). Secara simultan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Pidie Jaya, yang dibuktikan dengan hasil uji F dan besarnya kontribusi yakni 54,1%.

Daftar Pustaka

Abdullah Masmuh (2008). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan. Praktek*, Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang,

Anoraga (2009). *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, M. (2004). *Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri.* Edisi Keempat. Cetakan kesembilan. Yogyakarta: Liberty.

Awad, T. A., & Alhashemi, S. E. (2012). Assessing the Effect of Interpersonal Communications on Employees' Commitment and Satisfaction. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 5(2), 134–156. https://doi.org/10.1108/17538391211233425

Bakti, S., & Kamaruddin, K. (2023). Kontribusi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah dan Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru Penjaskes di SMP Se Kabupaten Bireuen. *Peusangan Jurnal*, *1*(1), 1-11.

Everett M, Rogers (2003). *Diffusion of Innovation*. 5th Edition. New York: Free Press

Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta

Khairul Mursalin dan Kamaruddin (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen, *indOmera* 2(3), 42-51**.**

K Kamaruddin, W Konadi, S Hidayati (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 673 – 681.

Laila Fajri dan Win Konadi (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya**,** *indOmera Jurnal*, 3(6), 57-66**.**

Marwan, Konadi, W., Kamaruddin, Sufi, I., & Akmal, Y. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Azhari (ed.); Kedua). Medan: CV. Media Kreasi Group.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama

Sekaran Uma, (2015). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research. Methods for Business)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sudirman, Fauzi F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Dalam Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, *IndOmera Jurnal*, 3(5)

Sugiyono (2009). *Metode Penelitian*, Edisi Pertama, Cetakan KeTujuh, Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta

Susilo Martoyo (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.