

# Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dian Bangsa School)

Edwin Hartanto<sup>1)\*</sup>, FX. Pudjo Wibowo<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>EdwinHartanto90@gmail.com

<sup>2)</sup>fxpudjowibowo87@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;  
Perbaikan September 2022;  
Diterima September 2022;  
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci:

Motivasi  
Komunikasi  
Stres Kerja  
Kepuasan Kerja Pegawai  
Pegawai

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami seberapa besar baik secara parsial maupun simultan antara variabel bebas (independent) (motivasi, komunikasi dan stress kerja) berdampak terhadap variabel terikat (dependent) (kepuasan kerja pegawai pada pegawai di Dian Bangsa School). Penelitian ini dilakukan pegawai di Dian Bangsa School, dengan penyebaran kuensioner pertanyaan sedangkan sampel Penelitian ini menggunakan Random Simpel Sampling Pengumpulan data dengan studi lapangan (interview, kuesioner dan observasi) ditunjukkan kepada pegawai di Dian Bangsa School dengan jumlah 80 pegawai. Analisis data statistik menggunakan uji realibilitas, normalitas, validitas, heterokesdatisitas, autokorelasi, determinasi koefisien, multikolinearitas, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f), dengan alat stastitik SPSS 25. R-squared Model 1 menunjukkan hasil R-squaed sebesar 0,831, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 83,1%, sedangkan  $(100\% - 83,1\% = 16,9\%)$  dipengaruhi faktor lain. R-squared untuk Model 2 menunjukkan angka R-squared sebesar 0,872, dan pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 87,2%, sedangkan  $(100\% - 87,2\% = 12,8\%)$  dipengaruhi oleh faktor lain. R-kuadrat Model 3 memperlihatkan bahwa nilai R-kuadrat adalah 0,888, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 88,8%, sedangkan  $(100\% - 88,8\% = 11,2\%)$  dipengaruhi oleh faktor lainnya. Nilai t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  motivasi ( $X_1$ ) adalah 9,364 dari  $t_{tabel}$  1,664,  $t_{hitung}$  komunikasi ( $X_2$ ) adalah 3,922,  $t_{hitung}$  stress kerja ( $X_3$ ) adalah 3,372, dengan signifikasi  $0,000 < 0,05$  artinya secara parsial berdampak signifikan antara motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dian Bangsa School.  $F_{hitung}$  model 1 ialah 384,130 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka 0,000 kurang dari 0,05 dan juga  $F_{hitung}$  lebih dari  $F_{tabel}$  atau  $384,130 > 2,72$ . Model 2 ialah 211,961 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka 0,000 kurang dari 0,05 dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $211,961 > 2,72$ . Model 3 ialah 201,538

---

dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $201,538 > 2,72$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bisa dikatakan bahwa motivasi, komunikasi dan stress kerja secara bersamaan atau simultan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

---

## I. PENDAHULUAN

Penggunaan Sumber Daya Manusia di perusahaan, merupakan pencapaian tujuan dan kunci keberhasilan pada perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan bergantung dengan unsur manusianya. Di era globalisasi, semua perusahaan dituntut untuk membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi manajemen dikarenakan puncak keberhasilan perusahaan terhadap kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut apabila perusahaan tersebut memiliki SDM yang berkualitas, dengan demikian perusahaan dapat menjalankan operasional secara efektif. Selanjutnya, hal tersebut akan meningkatkan kinerja dan dengan demikian mewujudkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Andy, 2016, 2018; Andy et al., 2017; A. Andy & -, 2018; I. A. M. S. D. S. Andy, 2019; M. M. Andy, 2019; Andy & Megawati, 2019; Andy & Sutrisna, 2018; Diana Silaswara, Andy Andy, Canggih G Farunik, Adrian Hidayat, Tri Anggraeni, 2020; Hernawan, Kusnawan, et al., 2019; Hernawan, AgusKusnawan, et al., 2019; Hernawan & Andy, 2018, 2019; Kusnawan, Agus, Andy, Eso Hernawan, Diana Silaswara, 2020; Kusnawan, 2018; Kusnawan et al., 2019; Z.Dhea, N. Ari, Andy, 2020). Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif pada pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan tolak ukur dari pencapaian yang dikehendaki perusahaan. Manusia merupakan aspek utama pada seluruh aktivitas perusahaan sehingga menjadi aset perusahaan yang sangat vital. Tercapainya kinerja pada implementasi pekerjaan bergantung terhadap kapasitas SDM. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting yang harus menjadi perhatian supaya dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Pengalaman dan motivasi kerja yang baik yang bisa mendorong perusahaan untuk sukses dalam mewujudkan tujuan yang ditentukan. Karena dengan adanya kedua faktor tersebut membuat tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menopang kesuksesan perusahaan. Kebalikannya apabila tingkat produktivitas turun, hal itu menghalangi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Realitanya masih terdapat karyawan yang kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, hal ini terlihat dari besarnya kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai.

Komunikasi merupakan landasan kehidupan setiap orang, baik sebagai makhluk sosial maupun personal. Juga pada kehidupan organisasi, tidak terdapat perusahaan yang bisa dibentuk tanpa komunikasi masing-masing anggotanya. Komunikasi yang dibuat antara anggota organisasi dinamakan komunikasi organisasi. Salah satu komunikasi yang sering atau mustahil terjadi pada suatu perusahaan ialah komunikasi interpersonal.

Manusia harus melakukan komunikasi, yang berarti bahwa seseorang membutuhkan orang lain, kelompok atau komunitas untuk berkomunikasi satu sama lain. Ini adalah esensi bahwa kebanyakan orang dibentuk oleh integrasi sosial satu sama lain. Dalam kehidupan ini, manusia sering bertemu dalam forum formal maupun informal.

Namun pada kenyataannya masih terdapat untuk komunikasi pegawai yang bekerja di Dian Bangsa School menyatakan bahwa merasa masih kurangnya komunikasi yang terjalin pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini terjadi saat atasan memberikan pekerjaan kepada bawahan, namun bawahan sering kali kurang mengerti, dan takut untuk bertanya kepada atasannya. Sehingga sering menyebabkan pegawai salah paham dan membuat kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi dan komunikasi sangat berdampak terhadap para pegawai yang bekerja pada Dian Bangsa School sehingga antar pegawai sebagian besar merasakan tidak nyaman saat melakukan pekerjaan.

Pada dunia kerja, stres yaitu faktor yang bisa mengakibatkan penurunan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang tidak kondusif untuk bekerja juga bisa berkontribusi terhadap stres kerja. Stres kerja adalah setiap kondisi kerja yang dirasakan pegawai sebagai penyebab stres kerja.

Namun pada kenyataannya masih adanya masalah yang terjadi didalam lingkungan kerja dan hal ini dipicu oleh masalah personal yang terjadi seperti masalah dengan teman sejawat yang memberi tekanan terhadap pikiran, dengan demikian menghambat produktivitas.

Kepuasan kerja yakni faktor terpenting yang bisa memengaruhi kinerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh masing-masing personal terhadap pekerjaannya sesuai dengan standar kriteria kepuasan yang ditetapkannya. Pegawai dengan kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan prestasi lebih baik, sebaliknya, pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah dapat memunculkan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga menurunkan kinerja pegawai yang berakibat pada tidak tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan kepuasan kerja dan tercapainya tujuan organisasi, perusahaan perlu memotivasi pegawai dalam bekerja supaya lebih berkonsentrasi pada target perusahaan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Motivasi**

Menurut (H. Al Fadjar Indrasari Meithiana, 2018,260) menyatakan:

“Motivasi merupakan sikap dan kondisi mental yang memberikan energi, menunjang aktivitas, dan mengarahkan perilaku dalam rangka mewujudkan pemuasan kebutuhan”.

Menurut (Diana Silaswara,Rinintha Parameswari,Agus Kusnawan, Eso Hermawan 2021, 2021) menyatakan:

“Motivasi adalah sesuatu yang penting dalam menciptakan semangat karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dari perusahaan, dan efektivitas merupakan efisiensi dan mednukung tujuan.

### **Komunikasi**

Menurut (Hardjana (Khacrul Uman, 2018, 219) mengemukakan:

“Komunikasi artinya hubungan, pertukaran pikiran, percakapan, pembicaraan, dan pemberitahuan”.

Menurut ((Danang & dan Burhanuddin, 2015) menyatakan bahwa: “Komunikasi merupakan tahapan dimana organisasi, personal, dan kelompok yang mengirim beragam jenis

pesan atau informasi ke organisasi, oranglain, dan kelompok.

### **Stres Kerja**

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2017, 204) menyatakan :

“Stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang mempengaruhi kondisi, emosi, dan proses berpikir seseorang”.

Sesuai pendapat (Sinambela, 2016, 472) menyebutkan :

“Tekanan kerja ialah rasa tekanan yang dirasakan pekerja ketika menghadapi pekerjaan.”

### **Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pendapat (Malayu S.P Hasibuan, 2017, 203) mengemukakan:

“Kepuasan kerja merupakan tolak ukur dalam mendorong semangat kerja, disiplin dan kinerja pegawai untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan”.

Menurut ((Sutrisno 2016, 2016) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai pada pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerja sama antar tim dan pegawai, hasil yang diperoleh pada pekerjaan, dan sesuatu yang terkait faktor psikis dan psikologis. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi bisa tercapai.

## **III. METODE**

### **A. Jenis Penelitian**

Dalam kajian ini untuk pengumpulan data-data yang relevan, maka digunakan jenis dan sumber data yaitu:

#### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari metode: observasi, kuisioner dan wawancara dalam kajian ini, pengumpulan sumber data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai Dian Bangsa School

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data dari sumber kedua yang bisa didapatkan dari buku-buku, jurnal-jurnal yang diperoleh melalui website yang berhubungan dengan data atau kajian yang bersumber dari orang-orang kedua atau bukan data se cara langsung.

#### **3. Kuesioner**

Kuesioner ini memuat pertanyaan yang akan dijawab responden, dimana terdapat 5

alternatif jawaban yang harus ditentukan responden. Skor pada kajian ini diberikan melalui skala likert.

### **Objek Penelitian**

Sekolah Dian Bangsa merupakan sebuah lembaga pendidikan yang ada di Kabupaten Tangerang yang beralamat di Jalan Villa Taman Bandara Blok 08 No. 7 dan 8, Kosambi. Tangerang 15211 dengan No. SK Operasional 421.i/335/Disdik dan Tanggal SK Operasional 2019-07-24. Pada awal berdirinya pada Tahun 2003 sekolah ini bernama Candra Naya dan hanya mempunyai KB dan TK saja dan seiring dengan perkembangan dalam dunia pendidikan dan antusias warga setempat yang masih banyak yang membutuhkan pendidikan maka tahun 2006 menjadi TK, SD dan SMP dan Tahun 2010 dibukanya SMA.

### **Sumber Data**

Data digunakan untuk memperoleh dan untuk mengetahui deskripsi suatu metode, yakni dalam bentuk data dokumen, manusia, maupun informasi.

## **B. Populasi dan Sampel**

Sesuai dengan pendapat (Sujarweni, 2015,80) mengemukakan:

“Populasi merupakan seluruh jumlah yang meliputi subyek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan penulis untuk dikaji lalu disimpulkan.”

Sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2017,156) menyebutkan ukuran sampel untuk penelitian, sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak pada penelitian dari 30 hingga 500.
2. Jika sampel digolongkan pada kategori (contohnya: pegawai negeri-swasta, pria-wanita, dan lainnya) dengan demikian jumlah anggota sampel masing-masing kategori paling sedikit 30.
3. Jika analisis penelitian menggunakan multivariate (contohnya regresi ganda atau korelasi), dengan demikian jumlah anggota sampel paling sedikit 10 kali dari banyaknya variabel yang diamati. Contohnya variabel penelitiannya ada 5 (bebas dan terikat), maka jumlah anggota sampelnya =  $10 \times 5 = 50$ .

Metode sampling jenuh penelitian ini di pilih sebagai metode untuk menentukan

jumlah sampel karena jumlah populasi cenderung kecil yakni sejumlah 80 responden (seluruh pegawai). Metode sampling jenuh merupakan teknik meentukan sampel jika seluruh anggota populasinya di gunakan sebagai sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2016) mengemukakan teknik dalam mengumpulkan data bisa dilaksanakan melalui berbagai cara, sebagai berikut:

1. Wawancara (Interview)
2. Kuisisioner (angket)
3. Observasi (pengamatan)

### **Teknik Analisa Data**

#### **Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif bertujuan mendeskripsikan berbagai karakteristik data yang berasal dari sampel. Statistik deskriptif seperti quartile, desil, presentil, modus, media, dan mean berupa analisis diagram/gambar maupun angka. Pada analisis deskriptif dilah pervariabel.

#### **1. Uji Validitas**

“Kuesioner dinyatakan valid apabila memiliki dukungan yang kuat pada pernyataan terhadap kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang hendak diuji kuesioner itu

#### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas bertujuan mengukur kuesioner yang menjadi indikator dari variabel, Kuesioner dinyatakan handal atau reliabel apabila jawaban seseorang pada pernyataannya bersifat tetap.

#### **3. Model Statistik**

##### **a. Uji Regresi Berganda**

Analisis regresi linear berganda merupakan korelasi secara linear antar 2 atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ).

##### **b. Uji Korelasi Berganda**

Korelasi berganda digunakan untuk 2 variabel bebas dan 1 terikat. Nilai R sekitar 0-1,

semakin mendekati 1 maka korelasi yang timbul semakin kuat dan kebalikannya nilai yang mendekati 0, dengan demikian semakin lemah hubungan kedua variabel.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk melihat persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak pada variabel terikat.

## 4. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Uji signifikansi koefisien korelasi, selain bisa memakai tabel juga bisa dihitung menggunakan uji t, peneliti memakai alat bantu dengan software SPSS 24.0.

### b. Uji F

Analisis varian digunakan jika varian ketiga kelompok data bersifat homogen. Dengan demikian, sebelum analisis varian digunakan untuk menguji hipotesis, dengan demikian harus diuji homogenitas varian lebih dulu melalui pengujian F.

## IV. HASIL

### 1. Uji Validitas

#### Variabel Motivasi (X1)

Indikator	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Ket
1	0,648	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
2	0,792	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
3	0,717	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
4	0,715	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
5	0,706	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
6	0,778	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
7	0,763	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
8	0,697	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
9	0,803	0,2199	valid dengan nilai sig

			0,000
10	0,641	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000

- a. Tabel total dari item statistik memperlihatkan hasil validitas untuk 10 pernyataan.
- b. r tabel menunjukkan taraf signifikansi 5% apabila seluruh responden dikurangi 2 dari responden yang diteliti sehingga r tabel diketahui 0,2199.
- c. Untuk membandingkan r aritmatikan terhadap r tabel, output dan tabel harus memiliki setidaknya 1 korelasi.

### Variabel Komunikasi (X2)

Indikator	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Ket
1	0,660	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
2	0,530	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
3	0,616	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
4	0,597	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
5	0,763	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
6	0,615	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
7	0,694	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
8	0,487	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
9	0,523	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
10	0,326	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000

- a. Tabel total dari item statistik menunjukkan hasil validitas untuk 10 pernyataan.
- b. r tabel menunjukkan taraf signifikansi 5% apabila seluruh responden dikurangi 2 dari responden yang diteliti sehingga memperoleh r tabel senilai 0,2199.

- c. Untuk membandingkan r aritmatikan dengan r tabel, output dan tabel harus memiliki setidaknya 1 korelasi.

### Variabel Stress Kerja (X3)

Indikator	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Ket
1	0,705	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
2	0,909	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
3	0,827	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
4	0,787	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
5	0,767	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
6	0,598	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
7	0,638	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
8	0,559	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
9	0,538	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
10	0,592	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000

- a. Tabel total dari item statistik memperlihatkan hasil validitas bagi 10 pernyataan.
- b. r tabel menunjukkan taraf signifikansi 5% apabila seluruh responden dikurangi 2 dari responden yang diteliti sehingga memperoleh r tabel sebesar 0,2199.
- c. Untuk membandingkan r aritmatikan terhadap r tabel, output dan tabel harus memiliki setidaknya 1 korelasi.

### Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Indikator	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Ket
1	0,808	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000

2	0,823	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
3	0,481	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
4	0,685	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
5	0,620	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
6	0,226	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
7	0,511	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
8	0,389	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
9	0,444	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000
10	0,503	0,2199	valid dengan nilai sig 0,000

- a. Tabel total dari item statistik menunjukkan hasil validitas bagi 10 pernyataan.
- b. r tabel menunjukkan taraf signifikansi 5% apabila seluruh responden dikurangi 2 dari responden yang diteliti sehingga memperoleh rtabel senilai 0,2199.
- c. Untuk membandingkan r aritmatikan terhadap r tabel, output dan tabel harus memiliki setidaknya 1 korelasi.

## 2. Uji Reliabilitas

### Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

Tabel tersebut memperlihatkan seluruh pernyataan mempunyai nilai *alpha Cronbach's* di atas 0,7, yang di mana menunjukkan tingkat kepercayaan yang cukup tinggi. Temuan dari SPSS dapat dipercaya, dan koefisien kepercayaan adalah 0,928, yang

sangat baik dan dapat diandalkan.

### Uji Reliabilitas Komunikasi (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	10

Tabel di atas memperlihatkan seluruh pernyataan memiliki nilai *alpha Cronbach's* > 0,7, yang di mana menunjukkan tingkat kepercayaan yang cukup tinggi. Temuan dari SPSS dapat dipercaya, dan koefisien kepercayaan adalah 0,867, yang sangat baik dan dapat diandalkan.

### Uji Reliabilitas Stress Kerja (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	10

Tabel di atas memperlihatkan seluruh pernyataan memiliki nilai *alpha Cronbach's* > 0,7, yang di mana menunjukkan tingkat kepercayaan yang cukup tinggi. Temuan dari SPSS dapat dipercaya, dan koefisien kepercayaan adalah 0,916, yang sangat baik dan dapat diandalkan.

### Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

Tabel di atas memperlihatkan seluruh pernyataan memiliki nilai *alpha Cronbach's* > 0,7, yang di mana menunjukkan tingkat kepercayaan yang cukup tinggi. Temuan dari SPSS dapat dipercaya, dan koefisien kepercayaan adalah 0,849, yang sangat baik dan dapat diandalkan.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	T		Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.237	1.633		4.431	.000		
	Motivasi	1.089	.056	.912	19.599	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	4.331	1.550		2.794	.007		
	Motivasi	.826	.072	.691	11.414	.000	.454	2.201
	Komunikasi	.371	.075	.298	4.923	.000	.454	2.201
3	(Constant)	3.327	1.485		2.239	.028		
	Motivasi	.711	.076	.595	9.364	.000	.363	2.752
	Komunikasi	.292	.074	.235	3.922	.000	.410	2.441
	SStress Kerja	.210	.062	.197	3.372	.001	.429	2.329

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Kolom Sig menunjukkan nilai probabilitas motivasi sebesar 0,000, nilai probabilitas komunikasi sebesar 0,000 dan nilai stress kerja 0,000. Sehingga probabilitas < 0,05 artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh signifikan atau motivasi, komunikasi dan stress kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai

## Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3326.019	1	3326.019	384.130	.000 <sup>b</sup>
	Residual	675.369	78	8.659		
	Total	4001.388	79			
2	Regression	3487.715	2	1743.857	261.406	.000 <sup>c</sup>
	Residual	513.673	77	6.671		
	Total	4001.388	79			
3	Regression	3554.577	3	1184.859	201.538	.000 <sup>d</sup>
	Residual	446.811	76	5.879		
	Total	4001.388	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi

c. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

d. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, SStress Kerja

didapatkan F hitung untuk model 1, model 2, dan model 3 memiliki tingkatan total 4001,388, dengan nilai signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan memiliki nilai F hitung  $> F$  tabel sebesar 2,72. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan linear antara variabel motivasi, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

## V. KESIMPULAN

1. analisa pengaruh motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja

pegawai dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, di ketahui bahwa koefisien korelasi motivasi( $X_1$ ) sebesar 0,912 yang berarti dimana korelasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja kerja, komunikasi( $X_2$ ) menunjukkan koefisien

korelasi sebesar 0,809, hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai, dan Stress kerja ( $X_3$ ) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,788, hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti dapat dikatakan bahwa motivasi, komunikasi dan stress kerja secara bersama-sama atau simultan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Hal ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 88,8 % sedangkan ( $100\% - 88,8\% = 11,2\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan 2021, P. 152. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Kreasi Mandiri.
- Fx. Pudjo Wibowo, 2019, 2012. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat.
- Pujiarti, 2019, 3. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Sutrisna, 2022, 1. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prosiding Ekonomi dan Bisnis.
- Sugiyono. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, CV.
- Kusnawan Agus, 2018, 3. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prosiding Ekonomi dan Bisnis.
- Handoko dan Widayatun (H. Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- (Arif Yusuf Hamali. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- (Bintoro Dan Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- (H. Al Fajar Ansory dan Meithiana Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- (mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Ansory, H Al Fadjar, Indasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Dennis Murphy (Khaerul Umam. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Edwin B. Flippo (Arif Yusuf Hamali. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Fadjar, H. A. A. dan M. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.

- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Handoko dan Widayatun (H. Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Hardjana (Khacrul Uman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.  
(Danang, & dan Burhanuddin, 2015:69). (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.  
(Diana Silaswara,Rinintha Parameswari,Agus Kusnawan, Eso Hermawan 2021, P. 152. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Kreasi Mandiri.  
(Sutrisno 2016, p. 76. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Andy. (2016). Pengaruh Brand Image Dan Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada PT. Budidaya Bahari Caksana Tangerang. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 1(1).
- Andy. (2018). Pengaruh Return on Assets, Debt To Equity Ratio, Debt To Assets Ratio, Ukuran Perusahaan Dan Deferred Tax Expense Terhadap Tax Avoidance. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 16. No. 2 (2018)*, 16(2).
- Andy, A., & -, S. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Andy, I. A. M. S. D. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *eCo-Buss Vol 2 No 1 (2019)*, 2, 39915587.
- Andy, Krisna, T. N., & Samara, A. (2017). Pengaruh Current Ratio (CR), Debt to Equity Ratio (DER) dan Net Profit Margin (NPM) terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2014. <Http://Eprints.Polsri.Ac.Id/Id/Eprint/3571>, 3, 1–7.
- Andy, M. M. (2019). Analysis Of Liquidity, Activity, Leverage, Financial Performance And Company Value In Food And Beverage Companies Listed On The Indonesia Stock Exchange. *eCo-Fin Vol 1 No 1 (2019)*, 1(5), 52–58. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v6i5p109>
- Andy, & Megawati, M. (2019). Analysis of liquidity, profitability and solvency ratios to assess the financial performance of companies in cigarette industries listed on the Indonesia stock exchange. *Jurnal KDI*, 1(1), 22–34.
- Andy, & Sutrisna. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja , Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT . Reka Sukses Adipratama Understanding the Relationship between Affective Commitment and Continuity Commins at Buddhi College Tangerang. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 16. No. 1 (2018)*, 1, 18–33.
- Diana Silaswara, Andy Andy, Canggih G Farunik, Adrian Hidayat, Tri Anggraeni, P. L. G. (2020). *Membangun Layanan Prima Bagi Pelaku UMKM Di Masa Pandemi Melalui ABDIMAS*. Yayasan Kita Menulis. [https://books.google.co.id/books?id=o0gQEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs\\_ge\\_summar\\_y\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=o0gQEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summar_y_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- H.Al Fadjar Indrasari Meithiana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Hardjana (Khacrul Uman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Hernawan, E., AgusKusnawan, Andy, Riki, & Lihardi, R. (2019). *Implementation of Tax Consultant Monitoring Information System to Increase Client Satisfaction with E-CRM*.
- Hernawan, E., & Andy. (2018). Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen gerai alfamidi taman royal tangerang. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 16. No. 3 (2018)*, 3, 1–8.
- Hernawan, E., & Andy. (2019). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelanggan Gojek Dan Grab Online Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 17. No. 1 (2019)*, 17(1), 1–13. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Hernawan, E., Kusnawan, A., Andy, Riki, & Lihardi, R. (2019). Implementation of tax consultant monitoring information system to increase client satisfaction with E-CRM. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(8 Special Issue), 2419–2428.
- Kusnawan, Agus, Andy, Eso Hernawan, Diana Silaswara, T. S. (2020). The Effect of Digital Payment to Millennial Consumer Purchase Decision. *TEST Engineering & Management Magazine*, 82(25 January 2020), 5116–5129. <http://testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/1651/1491>
- Kusnawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Ekuitas Merk Universitas Buddhi Dharma Di Kalangan Mahasiswa (Survei pada mahasiswa program Studi Manajemen). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.52>
- Kusnawan, A., Silaswara, D., Andy, & Sefung, T. (2019). Pengaruh Diskon pada Aplikasi e-Wallet terhadap

- Pertumbuhan Minat Pembelian Impulsif Konsumen Milenial di Wilayah Tangerang. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(2), 137-160. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/1861>
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, CV.
- Sujarweni. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Baru Press.
- Z.Dhea, N. Ari, Andy, S. (2020). Analysis Of Company Performance Effect On Share Price Study On Construction Sub Sector Companies Registered In Bursa Efek Indonesia ( BEI ). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 18. No. 1 (2020), 1*, 1–9. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/294/178>