



Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Bappeda Kota Solok

Visky Iksa Novandra^{1*}, Ida Nirwana², Nurhayati³
¹⁻³ Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, Indonesia

Alamat: Jl. Jend. Sudirman No.6, Kp. Jawa, Kec. Tj. Harapan, Kota Solok, Sumatera Barat 27317

*Korespondensi penulis: viskyiksa@icloud.com

Abstrac: *This research seeks to determine: (1) The impact of motivation on employee job satisfaction at the Solok City BAPPEDA Office; (2) the influence of communication on employee job satisfaction at the Solok City BAPPEDA Office; (3) the effect of work stress on employee job satisfaction at the Solok City BAPPEDA Office; (4) the combined effects of motivation, communication, and work stress on employee job satisfaction at the Solok City BAPPEDA Office. The study was conducted at the Solok City BAPPEDA Office using primary data. Total sampling was used as the sampling method, with questionnaires distributed to gather data. The findings revealed that: (1) Motivation positively influenced employee job satisfaction at the Solok City BAPPEDA Office, as indicated by a tcal value of 2.737, which is higher than the ttable at a 5% significance level, specifically 2.01537, thus $2.737 > 2.01537$, along with a significant probability value of $(0.009 < 0.05)$; (2) Communication had an impact on employee job satisfaction at the Solok City BAPPEDA Office, shown by a tcal value of 2.098 being greater than the ttable at a 5% significance level, which is 2.01537, so $2.098 > 2.01537$, and a significant probability value of $(0.042 < 0.05)$; (3) Work stress was shown to affect employee job satisfaction at the Solok City BAPPEDA Office, with a tcal value of 3.503 exceeding the ttable at a 5% significance level, which is 2.01537, meaning $3.503 > 2.01537$ and a significant probability value of $(0.001 < 0.05)$; (4) Collectively, motivation, communication, and work stress significantly influenced employee job satisfaction at the Solok City BAPPEDA Office, with an R square of 0.682, indicating 68.2%, with the remaining 31.8% influenced by other factors..*

Keywords: *Motivation, communication, work stress, employee job satisfaction.*

Abstrak.: Penelitian ini berupaya menentukan: (1) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BAPPEDA Kota Solok; (2) pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BAPPEDA Kota Solok; (3) pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BAPPEDA Kota Solok; (4) efek gabungan motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BAPPEDA Kota Solok. Penelitian dilakukan di Kantor BAPPEDA Kota Solok dengan menggunakan data primer. Total sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel, dengan kuesioner yang didistribusikan untuk mengumpulkan data. Temuan mengungkapkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan di Kantor BAPPEDA Kota Solok, seperti yang ditunjukkan dengan nilai tcal 2,737, yang lebih tinggi dari tabel pada tingkat signifikansi 5%, khususnya 2,01537, sehingga $2,737 > 2,01537$, bersama dengan nilai probabilitas yang signifikan $(0,009 < 0,05)$; (2) Komunikasi berdampak pada kepuasan kerja karyawan di Kantor BAPPEDA Kota Solok, ditunjukkan dengan nilai tcal 2,098 lebih besar dari ttable pada tingkat signifikansi 5%, yaitu 2,01537, jadi $2,098 > 2,01537$, dan nilai probabilitas yang signifikan $(0,042 < 0,05)$; (3) Stres kerja terbukti mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kantor BAPPEDA Kota Solok, dengan nilai tcal 3,503 melebihi tabel pada tingkat signifikansi 5%, yaitu 2,01537, yaitu $3,503 > 2,01537$ dan nilai probabilitas signifikan $(0,001 < 0,05)$; (4) Secara kolektif, motivasi, komunikasi, dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kantor BAPPEDA Kota Solok, dengan kuadrat R 0,682, menunjukkan 68,2%, dengan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi harus mengelola sumber dayanya secara profesional. Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting dalam setiap entitas, baik lembaga maupun bisnis. SDM memegang peranan penting dalam membentuk keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu fungsi manajemen yang digunakan dalam suatu bisnis adalah manajemen personalia. Membangun tenaga kerja yang tangguh merupakan hal yang sulit, karena kinerja tenaga kerja dapat sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti motivasi dan komunikasi, yang perlu dipahami dan dianut oleh semua anggota staf dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi dibandingkan dengan jenis sumber daya lainnya. Sumber daya manusia mengacu pada individu yang dipekerjakan dalam suatu organisasi (sering disebut personel, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan) (Hanim & Baskoro, 2023).

Kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi karyawan dan organisasi, karena mencerminkan kualitas hasil kerja mereka. Tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dapat dilihat melalui kinerjanya, yang cenderung meningkat ketika mereka puas. Kepuasan kerja dapat mengarah pada kesenangan dan peningkatan ketekunan dalam bekerja karena kepuasan yang dialami oleh individu. Upaya harus dilakukan untuk menumbuhkan kepuasan kerja karena bervariasi di antara individu berdasarkan karakteristik unik mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi sangat berpengaruh dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendorong semangat karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Terdapat berbagai aspek yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, di antaranya adalah kondisi fisik, aspek psikologis, hubungan sosial, serta faktor finansial (Saputra & Adnyani, 2019).

Para pakar menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur penting yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat memberikan nilai lebih dan keunggulan bersaing bagi organisasi. Motivasi itu sendiri terdiri dari berbagai sikap dan nilai yang menggerakkan seseorang untuk meraih tujuan yang sejalan dengan aspirasi pribadinya. Pentingnya motivasi terletak pada perannya sebagai kekuatan yang memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia, mendorong mereka untuk bekerja dengan rajin dan energik untuk mencapai hasil yang optimal (Farida & Hartono, 2016).

Salah satu aspek yang memengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, yang berfungsi sebagai metode untuk menugaskan dan mendistribusikan tugas dalam agensi dan bertindak

sebagai obat untuk menurunkan kepuasan kerja karena komunikasi yang efektif memungkinkan kita untuk memahami perilaku individu, dan interaksi positif di antara anggota tim mengarah pada peningkatan komunikasi. Selain indikator rendahnya motivasi, tantangan lain yang dihadapi adalah kurangnya efektivitas dalam komunikasi. Berdasarkan hasil observasi terhadap sejumlah karyawan di BAPPEDA Kota Solok, ditemukan bahwa interaksi antar rekan kerja belum berjalan optimal. Misalnya, saat seorang karyawan melimpahkan tugas kepada rekannya namun hasilnya tidak sesuai dengan ekspektasi atasan, sering terjadi saling menyalahkan antar karyawan. Kondisi ini memicu konflik yang berkelanjutan antar rekan kerja, yang pada dasarnya berakar dari komunikasi yang tidak efektif.

Salah satu faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja, yaitu kondisi tekanan atau ketegangan yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan tempatnya bekerja. Tekanan yang dirasakan karyawan akibat faktor lingkungan dapat memberikan dampak yang besar terhadap tingkat kepuasan mereka dalam bekerja (Mahmudah, 2019). Stres kerja adalah kondisi yang membebani individu secara emosional dan psikologis di luar kapasitas mereka, dan jika tidak ditangani, ini dapat berdampak buruk pada kesehatan mereka. Volume pekerjaan yang luar biasa sering membebani karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tingkat stres kerja pada karyawan berbanding terbalik dengan kepuasan kerja mereka; semakin tinggi stres yang dirasakan, maka kepuasan kerja cenderung menurun. Sebaliknya, ketika tekanan kerja berkurang, tingkat kepuasan kerja karyawan biasanya mengalami peningkatan.

BAPPEDA Kota Solok merupakan salah satu organisasi daerah di Kota Solok yang bertugas merencanakan fungsi terkait pembangunan daerah. Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Solok bertujuan untuk memastikan pembangunan direncanakan dan dilaksanakan secara adil dan adil, dengan tingkat otonomi setinggi mungkin. Oleh karena itu, karyawan BAPPEDA Kota Solok harus disiplin, terampil, dapat diandalkan, kreatif, dan efektif dalam tanggung jawabnya.

Dari pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, terbukti ada fenomena di BAPPEDA Kota Solok di mana terdapat kurangnya komunikasi yang mencolok saat melaksanakan tugas. Situasi ini muncul ketika supervisor memberikan pekerjaan kepada karyawan yang seringkali tidak sepenuhnya memahami instruksi dan ragu untuk mencari klarifikasi, yang menyebabkan kesalahpahaman dan kesalahan dalam tugas mereka. Tidak adanya komunikasi yang harmonis mau tidak mau mengurangi motivasi karyawan dalam

peran mereka. Sebaliknya, menumbuhkan komunikasi yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja di tempat kerja.

Komunikasi yang berjalan dengan baik mampu mendorong individu untuk lebih berperan aktif dalam lingkungan kerja. Meskipun demikian, di dalam agensi masih terdapat kurangnya empati terhadap para karyawan, serta pola interaksi antar staf yang kurang harmonis, yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik dan menurunkan kualitas hasil kerja. Akibatnya, kurangnya komunikasi antar karyawan ini diyakini dapat berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja. Akibatnya, komunikasi yang kurang efektif dalam agensi berkontribusi pada rendahnya tingkat kepuasan kerja, yang turut memengaruhi kepercayaan diri beberapa karyawan dalam menjalankan tugasnya secara produktif.

Masalah stres dan kepuasan kerja menjadi isu penting dalam agensi karena keduanya berdampak langsung terhadap kinerja serta kemajuan organisasi di tengah persaingan yang ketat. Stres sering kali muncul akibat ketegangan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya. Salah satu pemicunya adalah beban kerja yang berlebihan, yang kerap dirasakan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, ketika tekanan kerja menurun, kepuasan kerja cenderung meningkat.

Salah satu indikator utama dalam menilai kualitas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi adalah sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya tingkat absensi, pergantian pekerjaan, penurunan kinerja, gangguan kesehatan, kecelakaan di tempat kerja, tindakan pencurian, dan berbagai perilaku merugikan lainnya. Kepuasan kerja sendiri mencerminkan perasaan individu baik positif maupun negatif terhadap pekerjaan yang dijalani. Hal ini mencakup dorongan untuk berprestasi serta mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. Secara keseluruhan, kepuasan kerja merefleksikan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kesenjangan antara harapan dan apa yang dirasakan sebagai hak yang seharusnya diterima (Dewi, 2023).

Mengingat isu-isu yang diuraikan di atas, penulis bertujuan untuk menggali lebih lanjut topik berjudul "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor BAPPEDA Kota Solok".

2. STUDI TEORITIS

Pengertian Motivasi

Menurut Hartanto & Wibowo (2022), motivasi adalah sikap dan keadaan mental yang menghasilkan energi, menunjang aktivitas, dan memandu perilaku untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Hal ini menyiratkan bahwa peningkatan faktor motivasi yang diberikan juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memberikan motivasi dan dorongan dari seorang pemimpin sangat penting, seperti yang dicatat oleh (Adhari, 2021).

Pengertian Komunikasi

Secara etimologis, istilah komunikasi berasal dari kata Latin "communicatio", yang mengacu pada berbagi arti yang sama mengenai subjek tertentu. Dalam pengertian terminologis, komunikasi didefinisikan sebagai proses di mana satu orang menyampaikan pesan kepada orang lain. Hartanto & Wibowo (2022) menggambarkan komunikasi sebagai fase di mana organisasi, individu, dan kelompok saling menyampaikan berbagai jenis pesan atau informasi. Perspektif lain mendefinisikan komunikasi sebagai transfer pesan dari pengirim ke penerima, yang bertujuan untuk saling pengertian (Suhida, 2019).

Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi yang berfluktuasi di mana seseorang menghadapi peluang, tantangan, atau tuntutan yang berhubungan dengan keinginan mereka, dengan hasil yang dianggap tidak pasti dan signifikan (Mahmudah, 2019). Ini mengacu pada keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi keseluruhan seseorang. Stres yang berlebihan dapat merusak kemampuan individu untuk menangani lingkungannya, yang pada akhirnya mengganggu kinerja tugas dan efisiensi kerja, (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Pengertian Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja dicirikan sebagai sikap positif di antara karyawan, mencakup perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaannya, yang mereka nilai berdasarkan apresiasi nilai-nilai dasar pekerjaan (Mahmudah, 2019). Ini mengacu pada keadaan emosional yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan mengenai persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan, (Haris, 2023)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode utama. Lokasi penelitian berada di Kantor BAPPEDA Kota Solok. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang memuat sejumlah pertanyaan relevan dengan topik penelitian kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang responden. Variabel yang dianalisis mencakup Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Stres Kerja (X3) sebagai variabel bebas (independen), sedangkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dijadikan sebagai variabel terikat (dependen). Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisis koefisien korelasi, serta analisis koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN DISKUSI

Tes Validitas

Penilaian validitas dilakukan untuk mengevaluasi seberapa akurat alat ukur dapat mengukur pengukuran yang dimaksudkan. Adapun hasil yang berkaitan dengan validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Tidak ada barang	Hitungan r	r Tabel	Informasi
Motivasi (X1)	X1.1	0,721	0,2907	Valid
	X1.2	0,474	0,2907	Valid
	X1.3	0,606	0,2907	Valid
	X1.4	0,721	0,2907	Valid
	X1.5	0,450	0,2907	Valid
	X1.6	0,411	0,2907	Valid
	X1.7	0,606	0,2907	Valid
	X1.8	0,721	0,2907	Valid
	X1.9	0,721	0,2907	Valid
	X1.10	0,379	0,2907	Valid
	X1.11	0,606	0,2907	Valid
	X1.12	0,721	0,2907	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,631	0,2907	Valid
	X2.2	0,662	0,2907	Valid
	X2.3	0,631	0,2907	Valid
	X2.4	0,669	0,2907	Valid
	X2.5	0,833	0,2907	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,875	0,2907	Valid
	X3.2	0,674	0,2907	Valid
	X3.3	0,600	0,2907	Valid
	X3.4	0,626	0,2907	Valid

	X3.5	0,778	0,2907	Valid
	X3.6	0,875	0,2907	Valid
	X3.7	0,635	0,2907	Valid
	X3.8	0,663	0,2907	Valid
	X3.9	0,875	0,2907	Valid
	X3.10	0,373	0,2907	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,474	0,2907	Valid
	Y.2	0,642	0,2907	Valid
	Y.3	0,588	0,2907	Valid
	Y.4	0,425	0,2907	Valid
	Y.5	0,580	0,2907	Valid
	Y.6	0,427	0,2907	Valid
	Y.7	0,614	0,2907	Valid
	Y.8	0,588	0,2907	Valid
	Y.9	0,632	0,2907	Valid
	Y.10	0,620	0,2907	Valid
	Y.11	0,447	0,2907	Valid
	Y.12	0,614	0,2907	Valid
	Y.13	0,642	0,2907	Valid
	Y.14	0,588	0,2907	Valid

Sumber: data yang diproses oleh penulis 2025

Uji Keandalan.

Fase selanjutnya dari penelitian ini melibatkan penilaian keandalan. Saat mengevaluasi keandalan instrumen, koefisien keandalan yang lebih tinggi menunjukkan hasil yang lebih baik. Konsistensi antara item atau koefisien dapat diperiksa melalui tabel Alpha Cronbach. Analisis keandalan menunjukkan bahwa semakin dekat koefisien keandalan ke 1,0, semakin menguntungkan hasilnya. Nilai keandalan dianggap dapat diterima ketika Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen Keandalan

Statistik Keandalan				
Variabel	Alfa Cronbach	Nilai Standardisasi	N item	Informasi
Motivasi	0,873	0,60	12	Dapat diandalkan
Komunikasi	0,845	0,60	5	Dapat diandalkan
Stres Kerja	0,917	0,60	10	Dapat diandalkan
Kepuasan Kerja	0,876	0,60	14	Dapat diandalkan

Sumber: data yang diproses oleh penulis 2025

Menurut Tabel 2 di atas, nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel adalah sebagai berikut: motivasi pada 0,873 (melebihi 0,60), Komunikasi pada 0,845 (melebihi 0,60), Stres Kerja pada 0,917 (melebihi 0,60), dan Kepuasan Kerja pada 0,876 (melebihi 0,60). Oleh karena itu, berdasarkan nilai-nilai Cronbach Alpha tersebut, dapat disimpulkan bahwa empat variabel penelitian motivasi, komunikasi, stres kerja, dan kepuasan kerja dinilai dapat diandalkan.

Tes Asumsi Klasik

a. Tes Normalitas

Tabel 3. Hasil Tes Normalitas

Tes Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel		
		Residu Tidak Standar
N		46
Parameter Normal, b	Berarti	.0000000
	Std. Penyimpangan	5.16778537
Perbedaan Paling Ekstrem	Mutlak	.091
	Positif	.090
	Negatif	-.091
Statistik Tes		.091
Asymp. Sig. (2 ekor)		.200c,d
sebuah. Distribusi pengujian adalah Normal.		
b. Dihitung dari data.		
c. Koreksi Signifikansi Lilliefors.		
d. Ini adalah batas bawah dari signifikansi sejati.		

Sumber: SPSS 26.0 (2021) pengolahan data statistik

Menurut tabel yang disediakan, nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200, yang melebihi 0,05. Oleh karena itu, mengikuti kriteria pengambilan keputusan untuk tes normalitas Kolmogorov-Smirnov, kita dapat menyimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas yang diperlukan untuk model regresi telah terpenuhi.

b. Tes Multikolonialitas

Tabel 4. Hasil Tes Multikolonial

Koefisien			
Jenis		Statistik Kolinearitas	
		Toleransi	JELAS
1	(Konstan)		
	Motivasi	0,948	1,055
	Komunikasi	0,333	3,007
	Stres Kerja	0,326	3,064
a. Variabel Dependen: Ketepatan Waktu			

Sumber: SPSS 26.0 (2021) pengolahan data statistik

Nilai VIF dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independen, yang mencakup motivasi, komunikasi, dan stres kerja, memiliki VIF 3,064, yang dianggap kecil karena di bawah 10. Selain itu, Nilai Toleransi 0,326 melebihi 0,10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi atau hubungan antara variabel independen motivasi, komunikasi, dan stres kerja dalam model regresi yang ditetapkan.

c. Tes Heteroscedastisitas

Tabel 5. Hasil Tes Heterokedasticity

Korelasi						
			Motivasi	Komunikasi	Stres Kerja	Residu Tidak Standar
Rho Spearman	Motivasi	Koefisien Korelasi	1.000	.078	-.061	-.015
		Sig. (2 ekor)	.	.607	.689	.920
		N	46	46	46	46
	Komunikasi	Koefisien Korelasi	.078	1.000	.685**	.042
		Sig. (2 ekor)	.607	.	.000	.783
		N	46	46	46	46
	Stres Kerja	Koefisien Korelasi	-.061	.685**	1.000	.005
		Sig. (2 ekor)	.689	.000	.	.973
		N	46	46	46	46
	Residu Tidak Standar	Koefisien Korelasi	-.015	.042	.005	1.000
		Sig. (2 ekor)	.920	.783	.973	.
		N	46	46	46	46

** . Korelasi signifikan pada level 0,01 (2-tailed).

Sumber: SPSS 26.0 (2024) pengolahan data statistik

Berdasarkan data dalam tabel, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) untuk variabel Motivasi (X1) adalah 0,920, Komunikasi (X2) sebesar 0,783, dan Stres Kerja (X3) sebesar 0,973.

Karena seluruh nilai signifikansi dari ketiga variabel independen tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap layak dan sesuai.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Ganda

Koefisien						
Jenis		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Sig.
		B	Std. Kesalahan	Beta		
1	(Konstan)	13.418	5.856		2.291	.027
	Motivasi (X1)	.220	.080	.245	2.737	.009
	Komunikasi (X2)	.639	.305	.317	2.098	.042
	Stres Kerja (X3)	.525	.150	.533	3.503	.001
a. Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y)						

Menurut Tabel 6, persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai berikut: $Y = 13,418 + 0,220 X1 + 0,639 X2 + 0,525 X3 + e$

1. Nilai konstan 13.418 menunjukkan bahwa jika variabel independen Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Stres Kerja (X3) diatur ke nol (0) atau ditahan konstan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan memiliki nilai positif 13.418 unit.
2. Koefisien Motivasi (X1) adalah 0,220, yang menunjukkan bahwa untuk setiap 1 unit peningkatan motivasi, kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,220 unit, dengan asumsi Motivasi (X1) tetap konstan.
3. Koefisien komunikasi (X2) berada di 0,639, yang berarti bahwa peningkatan komunikasi 1 unit (X2) akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,639 unit.
4. Koefisien stres kerja (X3) adalah 0,525, menunjukkan bahwa peningkatan 1 unit stres kerja (X3) akan menyebabkan kepuasan kerja (Y) naik 0,525 unit.

Uji Hipotesis

a. Tes Parsial

Tabel 7. Hasil uji-t (sebagian)

Koefisien						
Jenis		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Sig.
		B	Std. Kesalahan	Beta		
1	(Konstan)	13.418	5.856		2.291	.027
	Motivasi (X1)	.220	.080	.245	2.737	.009
	Komunikasi (X2)	.639	.305	.317	2.098	.042
	Stres Kerja (X3)	.525	.150	.533	3.503	.001
a. Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y)						

1. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai-t yang dihitung dengan nilai-t kritis. Hipotesis diterima ketika $|t_{\text{hitung}}| > t_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai t yang dihitung dari 2,737 melebihi ttabel (derajat kebebasan = $n - k = 46 - 2 = 44$) pada tingkat signifikansi 5%, yaitu 2,01537, maka $2,737 > 2,01537$, bersama dengan probabilitas signifikansi ($0,009 < 0,05$). Ini menegaskan hipotesis pertama, menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis melibatkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima ketika $|t_{\text{hitung}}|$ lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai-t 2.098 melebihi ttabel ($df = n-k = 46-2 = 44$) pada tingkat signifikansi 5%, direpresentasikan sebagai 2.01537; dengan demikian, $2,098 > 2,01537$ dan nilai probabilitas signifikansi ($0,042 < 0,05$). Ini menegaskan bahwa hipotesis kedua diterima, menunjukkan bahwa komunikasi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja..

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t kritis. Hipotesis diterima jika nilai absolut dari t yang dihitung ($|t_{\text{hitung}}|$) lebih besar dari t kritis (t_{tabel}), dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai t 3.503 melebihi nilai tabel-t kritis (derajat kebebasan = $n-k = 46-2 = 44$) pada

tingkat signifikansi 5%, yaitu 2.01537; dengan demikian, $3,503 > 2,01537$, dengan nilai probabilitas yang signifikan ($0,001 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berdampak pada kepuasan kerja.

b. Tes Simultan

Tabel 8. Hasil Tes F (Bersamaan)

ERA BARU						
Jenis		Jumlah Kuadrat	Df	Rata-rata Persegi	F	Sig.
1	Regresi	844.318	3	281.439	30.032	000b
	Sisa	393.595	42	9.371		
	Seluruh	1237.913	45			
a. Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Prediktor: (Konstan), Stres Kerja (X3), Motivasi (X1), Komunikasi (X2)						

Menurut informasi yang disajikan pada tabel 8, hasil uji F menunjukkan nilai F_{cal} 30,032, yang lebih besar dari nilai F_{table} 2,82 (dengan $dk_1 = 3$ dan $dk_2 = 46-2-1$). Selain itu, nilai signifikan 0,00 kurang dari 0,05, menegaskan bahwa variabel motivasi (X1), komunikasi (X2), dan stres kerja (X3) secara kolektif memiliki dampak yang signifikan pada Kepuasan Kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis yang dikembangkan sejalan dengan temuan penelitian ditegaskan. Ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Stres Kerja (X3) secara kolektif memengaruhi Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, hipotesis pertama (H1) dikonfirmasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{cal} 2,737, yang melebihi t_{table} pada tingkat signifikansi 5%, khususnya 2,01537, menunjukkan bahwa $2,737 > 2,01410$, bersama dengan nilai probabilitas yang signifikan ($0,009 < 0,05$). Temuan ini mendukung hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga menegaskan bahwa H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa variasi tingkat motivasi berdampak pada kepuasan kerja. Penerimaan hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berperan parsial.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Menurut analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, hipotesis kedua (H2) telah diterima. Hal ini didukung oleh nilai t_{cal} 2,098, yang melebihi t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%, yaitu 2,015, sehingga menyatakan $2,098 > 2,01537$, bersama dengan nilai probabilitas yang signifikan ($0,042 < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan hipotesis kedua, yang menegaskan bahwa komunikasi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, yang mengarah pada kesimpulan bahwa H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa komunikasi, baik yang lebih tinggi atau lebih rendah, berdampak pada kepuasan kerja. Penerimaan hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memainkan peran parsial.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, hipotesis kedua (H2) didukung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai 3,503, yang melebihi nilai tabel-t 2,015 pada tingkat signifikansi 5%, sehingga menegaskan bahwa $3,503 > 2,01537$, bersama dengan nilai probabilitas yang signifikan ($0,001 < 0,05$). Temuan ini konsisten dengan hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja, menunjukkan bahwa H3 didukung. Ini menyiratkan bahwa variasi tingkat stres kerja memengaruhi kepuasan kerja. Penerimaan hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memainkan peran penting, setidaknya sebagian.

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan dari analisis statistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H3) diterima. Hal ini terbukti dari hasil uji F, yang menunjukkan nilai F_{cal} 30,032 yang melebihi nilai F_{table} 2,82, bersama dengan nilai signifikan 0,00 yang kurang dari 0,05. Selanjutnya, koefisien penentuan R Square sebesar 0,682, atau 68,2%, mendukung kesimpulan ini. Berdasarkan informasi ini, hasil uji F dan uji koefisien penentuan memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa H4 diterima, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Stres Kerja (X3) secara kolektif memiliki dampak yang signifikan pada Kepuasan Kerja (Y).

5. KESIMPULAN

Temuan dari uji hipotesis menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan kepuasan kerja. Telah ditentukan bahwa variasi motivasi, baik yang lebih rendah maupun yang lebih tinggi, mempengaruhi kepuasan kerja di Kantor BAPPEDA Kota Solok. Hal ini lebih lanjut dikonfirmasi oleh hasil uji-t, yang menunjukkan hitungan-t 2,737, melebihi nilai tabel-t 2,015. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1), yang mengemukakan "dampak motivasi terhadap kepuasan kerja," didukung sesuai dengan kriteria hipotesis yang ditetapkan. Dalam uji hipotesis kedua, ditemukan bahwa komunikasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Terbukti bahwa fluktuasi komunikasi, baik yang lebih rendah maupun yang lebih tinggi, berdampak pada kepuasan kerja di Kantor BAPPEDA Kota Solok. Hal ini didukung oleh hasil uji-t, menghasilkan hitungan-t 2,098, yang lebih besar dari nilai tabel-t 2,015. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2), yang menegaskan pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja, diterima berdasarkan temuan analisis ini. Tes hipotesis ketiga menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Jelas bahwa variasi stres kerja, baik yang lebih rendah maupun lebih tinggi, berdampak pada kepuasan kerja di Kantor BAPPEDA Kota Solok. Ini dapat divalidasi dengan hasil uji-t, menunjukkan hitungan-t 3.503, melampaui nilai tabel-t 2.015. Akibatnya, hipotesis ketiga (H3), yang mengklaim pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, diterima berdasarkan hasil penyelidikan ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). Mengoptimalkan kinerja karyawan menggunakan manajemen pengetahuan & pendekatan motivasi kerja. Pasuruan: CV. Qiara Media.
- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. Medan: UISU Press.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi pada. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Distribusi dan Jaringan Jawa Timur (APJ) Malang). Ilmu Administrasi, 1.
- Dewi, T. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Sumber Kemakmuran Perdamaian (Tesis, Institut Keagamaan Islam Negara Palopo).
- Dyanto. (2022). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bravo Engineering Batam. Universitas Batam Putera.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia II (Cet. pertama). Ponorogo: UNMUH Ponorogo.
- Febriana, S. K. T. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. Jurnal Manajemen

Doktor, 6.

- Hanim, H., & Baskoro, H. (2023). Peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1.
- Haris, A. (2023). *Kepuasan kerja*. Sleman: Deepublish (Grup Penerbitan CV. BUDI UTAMA).
- Hartanto, E., & Wibowo, P. (2022). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus Sekolah Dian Bangsa). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2 (Oktober).
- Hati-hati, H. (2015). Teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1.
- Katarina, K., & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi. *Jurnal Inovasi Riset*, 2.
- Mudah, E. W. (2019). *Buku referensi kinerja di perusahaan multinasional (Jilid 1)*. CV. Revka Prima Media.
- Nurchahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis dampak pembuatan citra merek dan kegiatan dari mulut ke mulut (WOM) dalam memperkuat keputusan pembelian produk fashion. *Jurnal Aplikasi Manajemen Bisnis Nusantara*, 3.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja pada kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4).
- Puspita, F. D., Aprianti, & Setyawati, V. A. V. (2022). Pembelajaran statistik menggunakan perangkat lunak SPSS untuk pengujian validitas dan keandalan. *Jurnal Basicedu*, 6.
- Rosita, I. Y., Ichdayati, L. I., & Sari, R. A. P. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi volume ekspor biji kakao Indonesia ke Malaysia. *Jurnal Agribisnis*, 13.
- Saputra, I. (2021). Analisis stres kerja, konflik kerja, beban kerja dan perilaku individu terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BAPPEDA Kota Binjai. *Universitas Pengembangan Panca Budi*.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja pada kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8.
- Saryanto. (2020). *Teori motivasi. Pengantar manajemen (teori dan konsep) (Vol. 5)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhida, W. (2019). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumatera Utara Iskandar Muda Cabang Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Tumiwa, R. A. F. (2021). *Menemukan kembali manajemen sumber daya manusia: Kreativitas, inovasi, dan dinamika*. Yogyakarta: Diandra Kreatif / Mirra Buana Media.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., dkk. (2023). *Metodologi penelitian*. CV. Sains Techno Langsung.