

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SOLOK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu
(S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun oleh :

TESSA PRIMAS HURI

NIM : 191000461201007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2023**

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION, COMMUNICATION AND WORK STRESS ON JOB SATISFACTION OF HONORARY EMPLOYEES AT THE SOLOK DISTRICT YOUTH AND SPORTS EDUCATION OFFICE

TESSA PRIMAS HURI

MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK UNIVERSITY

This study aims to analyze the effect of motivation, communication and work stress on job satisfaction of honorary employees at the Solok district youth and sports education office. The sample in this study was 38 respondents based on age, gender and level of education. Based on the results of multiple linear regression analysis of the variables motivation, communication and work stress on job satisfaction of honorary employees with a value of $Y = -2.583 + 0.943 X1 + 0.099 X2 + 0.012 X3 + e$. From the t test conducted on variable $X1$, namely motivation with a T_{count} value greater than $T_{table} 22.279 > 2.032$, which means that the motivational variable affects Honorary Employee Job Satisfaction, while on the $X2$ variable, namely communication, the T_{count} value is greater than $T_{table} 3.129 > 2.032$, which means Communication has an effect on Honorary Employee Job Satisfaction, and as for the $X3$ variable, namely work stress, the T_{count} value is less than $T_{table} 1.214 < 2.032$, which means that Work Stress does not affect Honorary Employee Job Satisfaction. While the results of the f -test analysis obtained that the value of f_{count} is greater than f_{table} , namely $1621.196 > 2,88$, which means that Motivation, Communication and Work Stress jointly affect the Job Satisfaction of Honorary Employees.

Keywords: Motivation, Communication and Work Stress

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu pemerintahan atau organisasi sangatlah penting karena merupakan suatu pondasi dalam keberhasilan suatu pemerintahan. Karena sumber daya manusia yang baik akan berdampak baik kepada pemerintahan itu sendiri. Selain itu pemerintahan atau organisasi itu sendiri merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen pemerintahan antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini suatu organisasi atau pemerintahan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi seseorang yang berkompoten sehingga dapat mendukung kinerja pemerintah kedepannya.

Dengan adanya sumber daya manusia dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan memberikan peranan penting sebagai pelaksana dari fungsi manajemen pemerintahan dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara kompeten atau sesuai dengan ahlinya. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, maka akan semakin cepat pula tujuan perusahaan akan tercapai. Kerasnya kompetisi kerja memaksa organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup pemerintahan. Akuntabilitas Instansi Pemerintah merupakan perwujudan kewajiban Instansi Pemerintah untuk

mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan atas pelaksanaan kegiatan. Pemerintah yang baik dan bersih merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi dan tuntutan masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Untuk itu diperlukan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan legitimate serta akuntabel sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Solok merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di daerah Kabupaten Solok. Disdikpora Kabupaten Solok merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan, dan urusan pemerintahan bidang pemuda dan olahraga. Disdikpora dipimpin oleh Kepala Disdikpora yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekrearis Daerah, (Lakip Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok, 2019)

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai dalam suatu pemerintahan. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja pegawai, pemerintah dapat memberikan misalnya bonus kepada pegawai agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, (Rindi Andika, SE. & Dr. Bambang Widjarnako, SE., Mm Rizal Ahmad, S.E., 2019)

Komunikasi adalah salah satu unsur dari fungsi manajemen yang sangat penting yang tidak bisa komunikasi yang diharapkan adalah komunikasi dua arah karena untuk mengetahui apakah pesan yang disampaikan benar-benar dapat mencapai sasarannya. Dalam hal ini perlu mengetahui situasi komunikasi sehingga akan mempermudah terjadinya proses komunikasi yang akan disampaikan oleh pimpinan sebagai komunikator baik dengan lisan, tulisan, isyarat, lambang maupun tanda-tanda tertentu yang dimengerti dan dipahami oleh komunikasi atau bawahan. Melalui proses *persuasive* ini diharapkan ada unsur ajakan dalam arti dengan rela bawahan mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan, (Mardani Eka Ningrum, 2013)

Stres yang sering dialami oleh pegawai akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga pemerintah perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stres yang dialami pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam pemerintahan. Stress juga dapat terjadi apabila pada kondisi tersebut

terjadi perbedaan aspirasi antara pegawai, disisi lain pihak permasalahan pemerintahan harus segera diselesaikan karena menyangkut keberlangsungan operasional pemerintahan. Terlebih, risiko pekerjaan para pegawai sangat tinggi dan rentan terjadi kecelakaan dalam proses produksi sehingga sedikit banyak akan menimbulkan stress, (Yanne Aldi, 2017)

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Pemimpin kemungkinan tidak memperhatikan ketika pegawai mengalami stress dengan tingkat stress yang rendah sampai menengah. Alasannya adalah stress dengan tingkat seperti itu bisa bersifat fungsional dan membawa kinerja pegawai yang lebih tinggi. Akan tetapi tingkat stress yang tinggi, bahkan tingkat stress yang rendah tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja pegawai, sehingga perlu tindakan dari sistem pemerintahan. Karena Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin, staf dan para tenaga ahli dilingkungan suatu pemerintahan, (Katrini Yunita Polopadang & Walangitan, 2019)

Terpenuhinya kepuasan kerja atas faktor motivasi kerja dan persaingan kerja tersebut mendorong para pegawai untuk tetap akan bertahan bekerja, sekaligus sebagai bentuk tingginya komitmen mereka. Kondisi sebaliknya adalah rendahnya kepuasan terhadap faktor-faktor tersebut menyebabkan rendahnya loyalitas pegawai, serta membuka peluang untuk mencari pekerjaan lain untuk memenuhi rasa kepuasan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Pada dasarnya pegawai

yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi pula. Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada pegawai akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja pemerintahan.

Kepuasan kerja akan membentuk kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya, (Natalia Susanto, 2019)

Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada objek penelitian, ditemukan fenomena pegawai yang terjadi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok yaitu, untuk mencapai tujuan suatu instansi seperti Dinas Pendidikan maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat membangunkan rasa semangat pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu sebuah instansi harus melakukan manajemen bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai. Motivasi sering kali digambarkan dengan daya dorong atau tenaga pendorong yang mendorong seseorang untuk bertindak. Fenomena komunikasi

sendiri merupakan suatu peristiwa menyangkut interaksi antara sesama rekan kerja dan pimpinan ataupun yang berkaitan dengan pelayanan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Stress kerja sering terjadi karena adanya rasa kejenuhan dan rasa bosan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang akan mengakibatkan kehilangan semangat bekerja pegawai. Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap senang yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antara pegawai, dan imbalan yang diterima.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok?
4. Apakah motivasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
4. Untuk mengetahui motivasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, mengenai motivasi, komunikasi, stress kerja dan kepuasan kerja pegawai serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pemerintahan.

2. Bagi Instansi

Diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi instansi guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan stress

kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten solok.

3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan tambahan informasi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang akan meneliti pada bidang yang sama maupun khalayak umum menambah pengetahuannya.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori dan variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai objek dan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi motivasi, komunikasi, stress kerja dan kepuasan kerja pegawai honorer menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Angka ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas atau keandalan yang tinggi. Oleh sebab itu, ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat terus digunakan dalam tahap pengajuan hipotesis.
2. Hasil dari Regresi Linier berganda adalah persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -2,583 + 0,943 (X_1) + 0,099 (X_2) + 0,012 (X_3) + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan seperti berikut:

- a. Persamaan regresi berganda diatas diketahui konstanta bernilai sebesar -2,583. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel motivasi(X_1), komunikasi (X_2) dan stress kerja (X_3) sama dengan nol, maka nilai variable kinerja pegawai honorer (Y) sebesar -2,583 satuan.
- b. Nilai koefisien motivasi (X_1) bernilai sebesar 0,943. Hal ini menunjukkan bahwa nilai motivasi (X_1) naik sebesar satu satuan dengan asumsi

- komunikasi interpersonal (X_1) bernilai tetap atau nol, maka nilai dari kinerja pegawai honorer (Y) akan naik sebesar 0,943 satuan.
- c. Nilai koefisien Komunikasi (X_2) bernilai sebesar 0,099. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Komunikasi (X_1) naik satu satuan atau 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka kepuasan kerja pegawai honorer (Y) yang naik sebesar 0,099.
- d. Nilai koefisien Stress Kerja (X_3) bernilai sebesar 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Stress Kerja (X_3) naik satu satuan atau 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka kepuasan kerja pegawai honorer (Y) akan naik sebesar 0,012.
3. Hasil dari determinan R^2 adalah koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R square sebesar 0,993 atau 99,3%. Hasil ini berarti variabel independen (X_1), dan motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan stress kerja (X_3) memiliki sumbangan pengaruh terhadap dependen kinerja pegawai honorer (Y) sebesar 99,3% sedangkan sisanya sebesar 0,7% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain selain motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan stress kerja (X_3) yakni semangat kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.
4. Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai karena variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $22,279 > 2,032$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer (Y). Sehingga dapat di jelaskan bahwa hipotesis pertama (H_1) di terima.

5. Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai karena variabel Komunikasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,129 > 2,032$ dengan signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer (Y). Sehingga dapat di jelaskan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima.
6. Stress kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) karena variabel stress kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1,214 < 2,032$ dengan signifikan sebesar $0,233 > 0,05$. Nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa stress kerja (X_3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer (Y). sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis ketiga (H_3) di tolak.
7. Berdasarkan penelitian di atas diketahui nilai f_{hitung} sebesar 1621,196 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 2,88. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai f_{hitung} $1621,196 > f_{tabel}$ 2,88 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai f_{hitung} besar dari nilai f_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan stress kerja (X_3) secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai honorer (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa Hipotesis keempat (H_4) diterima.

5.2 Saran

Dalam upaya memberikan kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok agar dapat mempedomani variabel yang penulis teliti (Motivasi, Komunikasi dan Stress Kerja).
2. Bagi pegawai honorer yang bekerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga agar dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja sehingga pegawai honorer merasa puas dan menjalin komunikasi yang baik di dalam instansi akan membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai honorer.
3. Untuk peneliti selanjutnya atau yang ingin melanjutkan penelitian yang sama agar memperluas populasi dan sampel serta memperbaharui variabel-variabel bebas yang sudah ada agar tidak digunakan lagi dari hasil penelitian yang didapatkan bisa dijadikan pembandingan dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Saleh, H. U. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang Oleh*. 11(21), 28–50.
- Andre Fitriano, Ricky Chandra, Andy Gunawan, Jovita, Risliana, Y. I. S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super*. 14, 81–103.
- Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, G. P. A. J. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Ud Surya Raditya Negara*. 4(2), 154–161.
- Deden Misbahudin Muayyad, A. I. O. G. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii*. 9.
- Dodiet Aditya S, S. (2013). *Data Dan Metode Pengumpulan Data Penelitian*.
- Dr. Muh. Yani Balaka, S.E., M.Sc., A. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Dr. Redi Panuju, M. S. (2018). *Studi (Ilmu) Komunikasi Komunikasi Sebagai Kegiatan Komunkasi Sebagai Ilmu*.
- Dr. Sitti Roskina Mas, M.M., M.Pd Prof. Dr. Phil. Ikhfan Haris, M. S. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi*.
- Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fauzia Agustini, Se, M. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Gusti Yuli Asih, S.Psi, M. S., & Prof. Hardani Widhiastuti, Mm, Psikolog Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si, P. (2018). *Stres Kerja*.
- I Gede Putro Wibowo, G. R., & Putra, M. S. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*. 04(02).

- I Gede Redita Yasa A.A. Sagung Kartika Dewi. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 8(3), 1203–1229.
- Iendy Zelviean Adhari, Se., M.M., M.E., M. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja*.
- Ikkal Maulana, Ida Nirwana, A. Y. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja (Studi Kasus Perangkat Nagari Ix Koto Sungai Lasi) Ikkal*. 3(1).
- Jufrizen, F. P. H. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja* (Vol. 7, Issue 1).
- Julita, N. Arianty. (2016). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan*. 195–205.
- Katrin Yunita Polopadang, B. T., & Walangitan, M. D. (2019). *Dampak Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi*. 7(4), 5215–5224.
- Lakip Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok. (2019). *Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok*. 1–79.
- Listyarini, Winny, Darwin Lie, Efendi, S. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Cv Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar*. 4(1), 32–39.
- Marbawi Adamy, Se., M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mardani Eka Ningrum, S. (2013). *Peranan Komunikasi Internal Di Lingkungan*

Kerja. 3(1).

- Moonhead, G., Ricky, W., & Moonhead, G. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Tenaga Kebersihan Kota Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017*. 10(1), 1–11.
- Muhamad Fahrudin Yusuf, M. A. (2021). *Pengantar Ilmu Komunikasi*.
- Natalia Susanto. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*. 7(1).
- Netti Indrawati, Lili Wahyuni, Rasidah Nasrah, Nurhayati, E. S. (2021). *Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok)* Netti. 4(6), 313–321.
- Ni Nyoman Yuliarmi, A. A. I. N. M. (2019). *Metode Riset Jilid 2*.
- Rindi Andika, Se., M., & Dr. Bambang Widjarnako, Se., Mm Rizal Ahmad, S.E., M. S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. 11(1), 189–205.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*.
- Sari, P. M., Astuti, E. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban)*. 27(2), 1–10.
- Sunarta. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja*. Xvi(2), 63–75.
- Wahyu Sabri, Afni Yeni, S. R. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Kasus Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok)*. 1, 76–87.

Widayat Prihartanta. (2015). *Teori-Teori Motivasi*. 1(83), 1–11.

Yanne Aldi, F. S. (2017). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.

Yeni, A. (2022). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen*. 3471(8).

