

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PLN  
(Persero) UP2B SUMBAGUT MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**NAMA : DESY TRI WULANDARI  
NPM : 1805160149  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 1 Agustus 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : **DESY TRI WULANDARI**  
N P M : **1805160149**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT MEDAN**

Dinyatakan : **(A-)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

**Penguji I**

**(MURVIANA KOTO, S.E., M.Si)**

**Penguji II**

**(LINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., MM)**

**Pembimbing**

**(ASRIZAL EFENDY NST, S.E., M.Si)**

**Ketua**

**(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)**

**Sekretaris**



**(Assoc. Prof. Dr. ADE CUNAWAN, S.E., M.Si.)**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

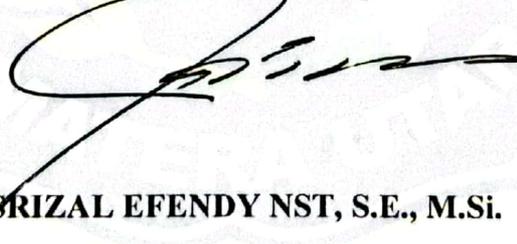
Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : Desy Tri Wulandari  
N.P.M : 1805160149  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.  
PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 20 Juli 2022

Pembimbing Skripsi



ASRIZAL EFENDY NST, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

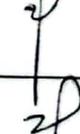
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, SE., M.M., M.Si.

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Desy Tri Wulandari  
 NPM : 1805160149  
 Dosen Pembimbing : Asrizal Effendy Nasution, SE, M.Si  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan

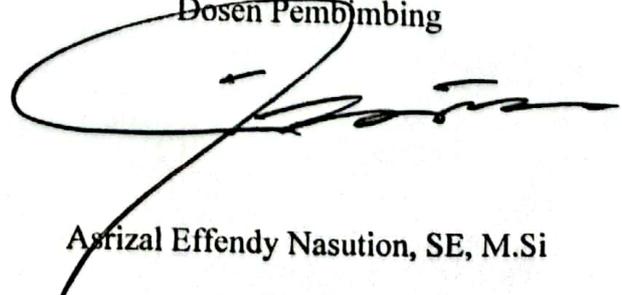
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	lebih pertajam lagi perencana yang ada tujuan dan rumusan masalah	30 Mei 07 juli	
Bab 2	Sistematisa pembuatan diperbaiki Setiap sub judul minimal 2 sub ahli Kerangka konseptual diperbaiki	12 juli 14 juli	
Bab 3	Penelitian primer penelitian ahli yang lebih lengkap. Teknik analisis data diperbaiki. Populasi dan sampel diperbaiki Metode penelitian	12 juli 14 juli	
Bab 4	hasil uji keabsahan dan reliabilitas diganti Inner dan outer nya di paparkan lagi penelitian disesuaikan dengan penelitian	18 juli	
Bab 5	Kesimpulan disesuaikan dan hasil penelitian Saran disesuaikan dan kompleks penelitian	18 juli	
Daftar Pustaka	Kutip jurnal dosen UMSU minimal 10. Kutip jurnal pembimbing. Gudukan Mustahiq.	18 juli	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC utuh disetujui	19 juli	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, 19 Juli 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si



Asrizal Effendy Nasution, SE, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DESY TRI WULANDARI  
NPM : 1805160149  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Dsya Manusia (SDM)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.

2022

Pembuat Pernyataan



DESY TRI WULANDARI

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT MEDAN**

**DESY TRI WULANDARI**

Program Studi Manajemen

Email : [desitri2017@gmail.com](mailto:desitri2017@gmail.com)

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui komunikasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan pegawai PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Sedangkan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan tetap sekitar 48 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Least Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 3.0. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variable motivasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.228. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variable komunikasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.557. Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variable stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 4.698. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0.613.

**Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja**

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMMUNICATION AND WORK STRES ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION TO PT. PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT MEDAN***

***DESY TRI WULANDARI***

*Management Study Program  
Email : [desitri2017@gmail.com](mailto:desitri2017@gmail.com)*

*The author's purpose of conducting research is to determine the effect of motivation on job satisfaction, to determine communication on job satisfaction, to determine work stress to job satisfaction, and to determine the effect of communication motivation and work stress on job satisfaction of employees of PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. While the sample used is all permanent employees around 48 people using a saturated sample. The data collection technique in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses Path Analysis, Partial Least Square (PLS) and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the SmartPLS 3.0 software program. From the results of the study, it can be concluded that the results of the first hypothesis test indicate that the relationship between the motivation variable and job satisfaction has a correlation value of 3.228. The results of the second hypothesis test show that the relationship between the communication variable and job satisfaction has a correlation value of 3.557. The results of the third hypothesis test show that the relationship between the work stress variable and job satisfaction has a correlation value of 4.698. Based on the calculation results indicate that motivation, communication and work stress have a positive effect on job satisfaction. This is evidenced by the R Square value of 0.613.*

***Keywords: Motivation, Communication, Job Stres and Job Satisfaction***

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan terima kasih atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini. Dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam segala keterbatasan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memikirkan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari perhatian, bimbingan dorongan, bantuan, dan doa dari semua pihak. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Ayahanda tercinta Arsyadi dan Ibunda tercinta Turiana yang telah banyak berkorban, serta memberikan dukungan baik moral dan material selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Kepada Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Kepada Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb, S.E., M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Asrizal Efendy Nst, S.E., M.Si Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh pegawai Biro Administrasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.
10. Terima kasih pada kakak tercinta Novi Anggaraini, Adik tercinta Kasyful Anwar, abang ipar Rudi Hartono, yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada sahabat tercinta saya Winona Ikhsan dan Sindi Aulia yang selalu menyediakan waktunya untuk penulis berkeluh kesah.
12. Terima kasih kepada sahabat seperjuangan saya Vitha Jelita Sinaga dan Rizka Liyanti yang telah berjuang bersama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyusunan skripsi ini.

Medan, Agustus 2022

Penulis,

**Desy Tri Wulandari**  
NPM. 1805160149

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
2.1. Uraian Teoritis .....	9
2.1.1. Kepuasan Kerja .....	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja .....	9
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.2 Motivasi .....	15
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	15
2.2.2 Teori Motivasi .....	16
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
2.2.4 Indikator Motivasi.....	20
2.3 Komunikasi .....	21
2.3.1 Pengertian Komunikasi .....	21
2.3.2 Teori Komunikasi .....	22
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	24
2.3.4 Indikator Komunikasi .....	26
2.4 Stres Kerja.....	27
2.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	27
2.4.2 Beban Stres Kerja .....	28
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	29
2.4.4 Indikator Stres Kerja .....	32
2.5 Kerangka Konseptual.....	33
2.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	33

2.5.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	34
2.5.3	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	35
2.5.4	Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan .....	36
2.6	Hipotesis.....	38
<b>BAB 3</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
3.1.	Pendekatan Penelitian .....	39
3.2.	Defenisi Operasional .....	39
3.2.1.	Kepuasan Kerja(Y) .....	40
3.2.2.	Motivasi (X2) .....	40
3.2.3.	Komunikasi (X1) .....	41
3.2.4.	Stres Kerja (X3).....	42
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
3.3.1.	Tempat Penelitian .....	43
3.3.2.	Waktu Penelitian.....	43
3.4.	Populasi dan Sampel .....	44
3.4.1.	Populasi .....	44
3.4.2.	Sampel.....	44
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.5.1.	Uji Validitas .....	46
3.5.2.	Uji Reliabilitas .....	47
3.6.	Teknik Analisis Data.....	47
3.6.1.	<i>Measurement (Outer) Model</i> .....	48
3.6.1.1.	Validitas dan Reliabilitas .....	48
3.6.2.	<i>Structural (Inner) Model</i> .....	49
3.6.3.	Alasan Menggunakan <i>Partisial Least Square</i> (PLS) ...	50
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1.	Hasil Penelitian .....	52
4.1.1.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	52
4.1.2.	Identitas Responden .....	53
4.1.2.1.	Jenis Kelamin .....	53
4.1.2.2.	Pendidikan Terakhir .....	54
4.1.2.3.	Lama Bekerja.....	55
4.1.3.	Analisis Variabel Penelitian .....	56
4.1.3.1.	Tabel Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja .....	56
4.1.3.2.	Tabel Frekuensi Variabel Motivasi .....	59
4.1.3.3.	Tabel Frekuensi Variabel Komunikasi .....	62
4.1.3.4.	Tabel Frekuensi Variabel Stres Kerja .....	65
4.1.4.	Analisis Data .....	68
4.1.5.	Pengujian Hipotesis .....	82
4.2.	Pembahasan Hasil Analisis Data .....	84
4.2.1.	Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja .....	84
4.2.2.	Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja ..	85
4.2.3.	Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja ...	86
4.2.4.	Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	87

<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP</b> .....	<b>89</b>
	5.1. Kesimpulan .....	89
	5.2. Saran .....	90
	5.4. Keterbatasan Penelitian .....	91
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>92</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Indikator Kepuasan Kerja .....	40
Tabel 3.2. Indikator Motivasi .....	41
Tabel 3.3. Indikator Komunikasi .....	42
Tabel 3.4. Indikator Stres Kerja .....	43
Tabel 3.5. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	44
Tabel 3.6. Tabel Skala Likert .....	45
Tabel 4.1. Penilaian Skala Likert .....	52
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	55
Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja .....	56
Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi .....	59
Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi .....	62
Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja.....	65
Tabel 4.9. <i>Composite Reability</i> .....	69
Tabel 4.10. <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> .....	70
Tabel 4.11. <i>Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)</i> .....	72
Tabel 4.12. <i>Outer Loading (measurement Model)</i> .....	73
Tabel 4.13. <i>Cronbach Alpha &amp; Composite Reliability</i> ).....	75
Tabel 4.14. <i>Nilai R-Square</i> .....	77
Tabel 4.15. <i>Nilai F-Square</i> .....	78
Tabel 4.16. <i>Direct Effect</i> .....	79
Tabel 4.17. <i>Total Effect</i> .....	81
Tabel 4.18. Koefesien jalur .....	82

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	34
Gambar 2.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	35
Gambar 2.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	36
Gambar 2.4. Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	37
Gambar 4.1. Hasil Persamaan <i>Structural Alogarithm Direct Effect</i> .....	80
Bambar 4.2. Hasil Persamaan <i>Structural Boostrapping</i> .....	84

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan harus profesional dalam pengelolaan sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan majunya suatu perusahaan. Satu dari Fungsi manajemen yang digunakan dalam perusahaan adalah fungsi personalia. Menciptakan tenaga kerja yang efektif tidaklah mudah, karena kinerja tenaga kerja dapat diciptakan jika faktor-faktor yang berpengaruh seperti motivasi dan komunikasi didokumentasikan dengan baik dan diterima oleh semua orang, karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya. Salah satu fungsi manajemen. yang diaplikasikan dalam organisasi adalah fungsi personalia/ manajemen sumber daya manusia (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Kepuasan kerja sangatlah penting bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar terciptanya karyawan yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan karakteristik pada dirinya. Menurut

(Mangkunegara, 2017) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja sangatlah penting karena kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi. Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) Kondisi kerja 2) Aspek social dalam pekerjaan 3) Komunikasi dan 4) Fasilitas (As'ad, 2012). Menurut (Hasibuan, 2012) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) Berat ringannya pekerjaan, mendapatkan kepuasan kerja dengan pembagian kerja yang sesuai dengan bidang karyawan, 2) Semangat kerja, dimana setiap karyawan memiliki motivasi serta keinginan semangat untuk bekerja, 3) Balas jasa yang adil dan layak, 4) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, 5) suasana dan lingkungan pekerjaan, 6) Suasana dan lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu motivasi. Berdasarkan penelitian diatas Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan. Motivasi dengan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Dimana didalam suatu perusahaan motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan melalui orang lain (Jufrizen, 2018). Banyak diantara pegawai yang meninggalkan ruangan kerja ketika pimpinan keluar kantor, sehingga berkurangnya motivasi yang dirasakan maka akan mengakibatkan kepuasan kerja akan menurun, sehingga

menurunnya motivasi kerja karyawan dan tidak terciptanya kepuasan kerja pegawai didalam perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, dimana komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja. Perusahaan harus dapat mengawasi kegiatan antar karyawan dalam prosesnya bekerja. Tujuannya untuk menyeimbangkan sikap atau kesepahaman antara karyawan dan atasan dengan karyawannya. Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kurangnya rasa empati karyawan dan komunikasi antar pegawai dapat menimbulkan konflik dan juga mengakibatkan kerja kurang optimal, sehingga kurangnya komunikasi antar karyawan maka akan mengakibatkan kepuasan kerja menurun, Sehingga hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja tidak berjalan dengan baik di dalam perusahaan dan juga berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja, dimana Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Menurut (Fahmi, 2016) stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Banyaknya tumpukan pekerjaan yang kerap kali membuat para karyawan kewalahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan,

maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan merupakan perusahaan BUMN di Medan yang bergerak di bidang unit pelaksana pengatur beban. Oleh karena itu untuk memaksimalkan kinerja dari pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan harus memiliki pegawai yang disiplin, terlatih, handal, kreatif dan juga efektif dalam berkerja.

Dari hasil pengamatan penulis dapat dilihat bahwa terdapat fenomena yang terjadi pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan ini adalah dimana masalah yang terkait yaitu mengenai pengaruh motivasi komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian diatas Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan. Termasuk komunikasi yang terjalin secara harmonis juga dapat meningkatkan kepuasan kerja diperusahaan, serta stres kerja juga sangat berpengaruh didalam kepuasan kerja pegawai.

Motivasi didalam perusahaan sangatlah penting, karena dapat meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai. Namun, banyak diantara pegawai yang meninggalkan ruangan kerja ketika pimpinan keluar kantor, sehingga berkurangnya motivasi yang dirasakan maka akan mengakibatkan kepuasan kerja akan menurun, sehingga tidak terciptanya motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai didalam perusahaan.

Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja. Namun, didalam perusahaan masih adanya kurangnya rasa empati karyawan dan komunikasi antar pegawai dapat menimbulkan konflik dan juga

mengakibatkan kerja kurang optimal, sehingga kurangnya komunikasi antar karyawan maka akan mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Sehingga hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja tidak berjalan dengan baik didalam perusahaan dan juga berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif.

Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Namun, banyaknya tumpukan pekerjaan yang kerap kali membuat para karyawan kewalahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Peresero) UP2B Sumbagut Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyak diantara pegawai yang meninggalkan ruangan kerja ketika pimpinan keluar kantor, sehingga berkurangnya motivasi yang dirasakan maka akan mengakibatkan kepuasan kerja akan menurun.
2. Kurangnya rasa empati karyawan dan komunikasi antar pegawai dapat menimbulkan konflik dan juga mengakibatkan kerja kurang optimal, sehingga

kurangnya komunikasi antar karyawan maka akan mengakibatkan kepuasan kerja menurun.

3. Banyaknya tumpukan pekerjaan yang kerap kali membuat para karyawan kewalahan, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka kepuasan kerja akan menurun.
4. Menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka menurun.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas, penulis. Maka penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh motivasi komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN ( Persero) UP2B Sumbagut Medan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN ( Persero) UP2B Sumbagut Medan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN ( Persero) UP2B Sumbagut Medan?
4. Apakah motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN ( Persero) UP2B Sumbagut Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Untuk mendapatkan hasil sasaran penelitian yang diinginkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara teoritis maupun praktis.

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya mengenai motivasi komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan diharapkan dapat

dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peran motivasi komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai agar terbentuknya karyawan yang profesional dalam berkerja.

- b. Bagi peneliti selanjutnya, bagi pihak lain dalam hal ini akademis penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang sama.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Semua Pekerjaan mengharapkan kepuasan kerja, kepuasan itu mempengaruhi produktivitas yang benar-benar diharapkan manajer. Hal ini terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (Nasution & Lesmana, 2019). Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap perilaku (Jufrizen, 2021).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau sukses yang dialami seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hasil evaluasi yang memungkinkan seseorang untuk menentukan nilai pekerjaannya atau untuk memenuhi persyaratan tertentu dan untuk menentukan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

###### **2.1.1.2 Teori - Teori Tentang Kepuasan Kerja**

Ada beberapa teori kepuasan kerja (Zainal et al., 2016), yaitu:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih

antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang mereka rasakan, sehingga kepuasannya dapat diperoleh lebih dari yang diinginkan, maka seseorang akan menjadi lebih puas sehingga dapat *discrepancy*, namun *discrepancy* yang didapat adalah positif.

## 2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Komponen utama dari teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada adanya ketidakadilan suatu situasi khususnya situasi kerja mereka.

## 3. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)

Teori ini memiliki dua karakteristik pekerjaan, yaitu *satisfier* dan *dissatisfier*. *Satisfier* adalah situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, meliputi: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, dan mempunyai kesempatan untuk berprestasi. Jika faktor ini terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan namun begitu sebaliknya jika tidak terpenuhi maka faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfier* adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, meliputi: gaji/ upah, pengawasan dan hubungan antar pribadi. Faktor ini harus memenuhi dorongan biologis dan kebutuhan dasar setiap karyawannya.

Teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu teori perbedaan atau *discrepancy theory*, teori keseimbangan atau *equity theory* dan teori dua faktor *two factor theory* (Wexley & Latham, 2012) yaitu:

### 1. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

### 2. *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalezenik. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

### 3. *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiex* atau

motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

### **2.1.1.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdapat dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yaitu seperti harapan dan kebutuhan individu. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar diri karyawan meliputi kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Robbins & Timothy, 2013), antara lain:

#### 1. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka.

#### 2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik.

#### 3. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, dan selaras dengan harapan mereka. ketika bayaran adil, sesuai dengan tuntutan

pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

#### 4. Kolega yang supportif

Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor (Hasibuan, 2012)

berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak, dalam hal ini pihak perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, dalam hal ini karyawan akan mendapatkan penempatan jabatan sesuai dengan bidang karyawan tersebut.
3. Berat ringannya pekerjaan, dalam hal ini karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yaitu dengan pembagian kerja yang sesuai dengan bidang kerja karyawan tersebut.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan, dalam hal ini karyawan merasakan suasana dan lingkungan kerja yang bersahabat.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dalam hal ini karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang memadai.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dalam hal ini sikap dan gaya kepemimpinan pada perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan.

7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak, dalam hal ini karyawan mendapatkan pekerjaan yang dapat memberikan pengalaman kerja yang menarik.

#### **2.1.1.4 Indikator - Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja (Nabawi, 2019) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Sifat Pekerjaan (*Work*) adalah isi pekerjaan yang dilakukan seorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Gaji (*Pay*) adalah jumlah gaji yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi (*Promotion*) adalah seseorang yang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Supervisi (*Supervision*) adalah seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja (*Co- Workers*) adalah seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan seseorang dalam kerja karyawan (Wibowo, 2017). Menunjukkan adanya empat cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja.

1. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu mereka merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi.

## 2. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu mereka merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.

## 3. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja.

## 4. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan SDM, berdasarkan hal ini dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, salah satunya yaitu dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai arahan. Menurut (Lesmana & Nasution, 2020) motivasi adalah sesuatu yang memulai suatu gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu.

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Peran motivasi saja tidak cukup untuk menjadikan salah satu tujuan organisasi yang dibutuhkan setiap pegawai dikarenakan permasalahan yang terus muncul tiada habisnya dalam hal kepuasan menjadi sorotan utama (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Menurut (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan harus memiliki sikap mental yang siap sedia (siap secara mental, fisik, situasi, dan tujuan).

### **2.2.2 Teori- Teori Motivasi**

Ada lima macam teori motivasi (Jufrizen & Sitorus, 2021) yaitu:

#### **1. Teori Kebutuhan**

Teori ini dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

#### **2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer**

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu :

- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dan eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan karyawan.

### 3. Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleksi dan insting yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

### 2. Teori *Drive*

Konsep drive menjadi konsep dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *Drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan.

### 3. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) mengatakan teori motivasi dapat diperoleh melalui :

1. *Reinforcement theory.*

Teori penguatan menyatakan bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan penghargaan bertindak sebagai insentif dan penguat positif perilaku. Sukses yang berulang diwaktu yang akan datang apabila kebutuhan yang sama timbul.

2. *Expectancy theory.*

Menurut teori harapan, motivasi hanya mungkin apabila terjadi hubungan yang jelas dirasakan dan dapat dipergunakan antara kinerja sebagai sarana untuk memuaskan kebutuhan.

3. *Self-efficacy.*

Efikasi diri mengindikasikan bahwa motivasi diri akan secara langsung dihubungkan dengan *self-belief* atau keyakinan individual yang memungkinkan mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan tertentu atau belajar sesuatu. Tujuan penting manajemen kinerja adalah meningkatkan *self-efficacy* dengan memberi individu peluang untuk mempertimbangkan dan mendiskusikan dengan manajer mereka tentang bagaimana mereka dapat melakukan lebih banyak. Tetapi tanggung jawabnya adalah pada manajer untuk mendorong keyakinan diri dalam pikiran mereka yang diajak mendiskusikan kinerja dan pengembangan.

4. *Social Learning theory.*

*Social learning* mengombinasikan aspek penguatan dan teori harapan. Teori ini mengenal penting konsep dasar penguatan sebagai penentu perilaku masa depan, tetapi juga menekankan pentingnya faktor psikologis internal, terutama harapan tentang nilai tujuan dan kemampuan individu untuk mencapainya.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (Moekijat, 2012) adalah :

1. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar.
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya minat yang besar terhadap pekerjaannya.
4. Pimpinan menetapkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perharian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya kepada organisasi.
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan maupun dengan masyarakat.

Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi (Torang, 2013), yaitu :

1. Rasa aman
2. Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan Keahlian)
3. Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan).
4. Reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut)
5. Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama)

6. Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya)
7. Jam kerja (teratur)
8. Kondisi kerja (kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak rebut dan bau)
9. Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dll)

#### **2.2.4 Indikator - Indikator yang Mempengaruhi Motivasi**

Indikator motivasi(Mangkunegara, 2017) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja  
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

Indikator motivasi antara lain, menurut (Mangkunegara, 2016), yaitu:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas/sasaran
5. Usaha untuk maju

6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
8. Pemanfaatan waktu.

## **2.3 Komunikasi**

### **2.3.1 Pengertian Komunikasi**

Secara etimologis menurut asal katanya istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication*, yang berarti sama makna yaitu sama makna mengenai satu hal. Sedangkan secara *terminology* komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seorang kepada orang lain.

Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Menurut (Handoko, 2016) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan (Julita & Arianty, 2018). Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media (Daulay et al., 2017).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan-pesan dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna-makna dalam pesan tersebut (*decode*) yang kemudian ditangkap oleh komunikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (*encode*).

### **2.3.1 Teori - Teori Tentang Komunikasi**

Ada 4 macam teori komunikasi (Nur, 2021) antara lain:

#### **1. Teori Komunikasi *Behaviorisme***

Teori komunikasinya berisi mengenai seluruh tindakan atau perilaku yang mencakup antara tindakan respon atau balasan terhadap suatu hal yang diberikan atau juga bisa disebut dengan rangsangan. Teori ini memiliki arti bahwa semua tindakan memiliki balasan yang berbentuk respon. Dapat digambarkan seperti apabila seorang individu mendapatkan rangsangan, lalu individu tersebut berhasil menerima serta mengamatinya, maka kita akan mudah dalam memperkirakan seperti apa tanggapan atau responnya.

#### **2. Teori Komunikasi *Operant Conditioning***

Berpendapat bahwa tujuan dicantumkannya psikolog dalam komunikasi adalah untuk membantu mengendalikan perilaku. Teori *operant conditioning* dapat diartikan sebagai suatu prosedur untuk membantu dalam pemberian motivasi tingkah laku yang dapat berakibat pada terulangnya atau hilangnya tingkah laku tersebut.

### 3. Teori Komunikasi *Sibernetik*

Teori siberetik merupakan teori yang masih tergolong baru ketika berkembangnya ilmu sosial serta teknologi informasi di dunia. Teori siberetik berisi mengenai suatu sistem yang menjadi pengontrol untuk kegiatan komunikasi, baik komunikasi antara lingkungan dengan sistem dan sistem dengan sistem itu sendiri. kegunaan utama dari pengontrol ini adalah untuk mengamati lingkungan. Teori ini biasanya diterapkan pada siswa yang ingin meraih hasil efektif.

### 4. Teori Komunikasi Informatif

Teori komunikasi informatif menyebutkan bahwa komunikasi merupakan perantara antara pesan dan bagaimana perantara tersebut memanfaatkan saluran serta media yang ada. Jika dalam proses ini tidak ada kehadiran sinyal, maka proses ini akan gagal begitu pula sebaliknya. Teori ini memusatkan pada paham komunikasi berperan sebagai suatu perantara pesan dalam berkomunikasi.

Ada 3 macam teori komunikasi (Fahreta, 2021) antara lain:

#### 1. Teori informasi atau matematis

Merupakan teori-teori klasik yang mempengaruhi teori-teori komunikasi selanjutnya tau berikutnya. Dalam teori ini, komunikasi sebagai fenomena mekanistik, matematis dan informatif. Teori ini juga salah satu teori yang dari proses yang melihat kode sebagai saran untuk intruksi pesan dan menerjemahkannya. Proses yang dimaksud adalah komunikasi pribadi yang dapat mempengaruhi tingkah laku pribadi yang lain.

#### 2. Teori kegunaan dan kepuasan

Untuk Jenis ini yakni pihak tersebut aktif dalam memilih dan proses komunikasi. Pengguna media berusaha mencari sumber informasi yang paling

baik sesuai dengan kebutuhannya. Artinya pengguna memiliki alternatif untuk memuaskan kebutuhannya.

### 3. Teori ketergantungan

Pada teori komunikasi ini khalayak masyarakat tergantung kepada informasi yang terdapat pada media massa dalam rangka memenuhi kebutuhan khalayak masyarakat terhadap informasi. Namun tidak semua memiliki ketergantungan pada media massa yang sama. Sumber ketergantungan kedua adalah kondisi sosial. Pada kondisi sosial menunjukkan sistem media dan institut sosial itu saling berhubungan dengan khalayak masyarakat dalam menciptakan kebutuhan dan minat.

#### **2.3.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi (Mangkunegara, 2017) merupakan faktor dari pihak sender atau disebut juga komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan:

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu dengan keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang diinginkan.
  - a. Keterampilan sender. Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tulis maupun lisan.
  - b. Sikap sender. Sikap sender sangat berpengaruh pada penerima, sender yang bersikap angkuh terhadap penerima dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh penerima. Begitu pula sikap sender yang ragu-ragu dapat mengakibatkan penerima menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang

disampaikan. Maka dari itu, sender yang harus mampu bersikap meyakinkan penerima terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

- c. Pengetahuan sender. Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada penerima sejelas mungkin. Dengan demikian, penerima akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan sender.
  - d. Media saluran yang digunakan oleh sender media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada penerima. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian penerima.
2. Faktor dari pihak penerima, yaitu keterampilan penerima, sikap penerima, pengetahuan penerima, dan media saluran komunikasi.
- a. Keterampilan penerima dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika penerima mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
  - b. Sikap penerima terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, penerima meremehkan, berprasangka buruk terhadap sender, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi penerima. Maka dari itu penerima haruslah bersikap positif terhadap sender, sekalipun pendidikan sender lebih rendah dibandingkan dengannya.
  - c. Pengetahuan penerima sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Penerima yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah

dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari sender. Jika pengetahuan penerima kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh penerima.

- d. Media saluran komunikasi Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada penerima sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera penerima terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi penerima.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi (Mangkunegara, 2017) adalah :

1. Keterampilan
2. Sikap
3. Pengetahuan
4. Media.

### **2.3.3 Indikator - Indikator Komunikasi**

Menurut (Sutardji, 2016) ada beberapa indikator komunikasi, yaitu:

1. Pemahaman, kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator.
2. Kesenangan, proses komunikasi yang disampaikan dengan sukses juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak.

3. Pengaruh pada sikap, apabila ketika berkomunikasi dengan orang lain terjadi perubahan pada perilakunya dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, jika tidak ada perubahan maka komunikasi yang terjadi tidak efektif.
4. Hubungan yang makin baik, proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.
5. Tindakan, komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

Indikator Komunikasi (Afandi, 2018) sebagai berikut :

1. Bijaksana
2. Kesopanan
3. Kata yang tepat
4. Bahasa yang sopan dan halus
5. Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan
6. Penerima tanggapan dari informasi tugas
7. Penerima kapasitas tugas.

## **2.4 Stres Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut (Fahmi, 2016) stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat

mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, selain itu lingkungan kerja yang kurang baik juga dapat mempengaruhi stres kerja dan waktu kerja yang berlebihan.

#### **2.4.2 Beban – Beban Stres Kerja**

Ada beberapa beban stres kerja (Bhastary, 2020) antara lain:

1. Konflik peran yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu. Konflik peran merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran.
2. Beban kerja, yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.
3. Wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab dan perbedaan persepsi dalam pekerjaan.
4. Stres yang terjadi berlarut - larut dapat menyebabkan karyawan merasa bosan, tidak semangat dan dapat mengalami frustrasi yang kemudian mempengaruhi efektifitas dalam bekerja.

Ada beberapa beban stres kerja (Christy & Amalia, 2018) antara lain:

1. Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.
2. Lingkungan kerja yang kurang baik juga dapat mempengaruhi stres kerja dan waktu kerja yang berlebihan.
3. Keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.
4. Stres kerja juga terjadi karena adanya perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, selain itu lingkungan kerja yang kurang baik juga dapat mempengaruhi stres kerja dan waktu kerja yang berlebihan.

#### **2.4.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2012) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, antara lain :

1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu:

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman.
- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.

## 2. Faktor Organisasi

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor organisasi, yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.
- c. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujukkan atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu.
- d. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

## 3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

- b. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Menurut (Bhastary, 2020) faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, yaitu antara lain :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stres bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan peralatan yang kurang memadai.

3. Waktu dan peralatan yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas Kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian pengalaman dan waktu yang dimiliki.

4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu:

- a. konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.
- b. konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

#### 5. Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan.

#### **2.4.4 Indikator - Indikator Stres Kerja**

Menurut (Christy & Amalia, 2018) Indikator yang digunakan dari variabel stres kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Menurut (Yasa, 2017) Indikator yang digunakan dari variable stres kerja yaitu :

1. Keadaan monoton : Bersifat diulang-ulang dan rutinitas dan hanya kadang-kadang saja memerlukan perhatian.
2. Beban pekerjaan : Diukur dari persepsi karyawan mengenai beban kerja yang dirasa berlebihan dari beban fisik maupun beban mental.
3. Keadaan lingkungan : Cuaca kerja, penerangan dan kebisingan.
4. Keadaan kejiwaan : Tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik dan penyakit atau perasaan sakit.

## **2.5 Kerangka Konseptual**

### **2.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut (Mangkunegara, 2016) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi

terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*).

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Garaika, 2020) dan (Bahri et al., 2022) dan (Rasyid & Tanjung, 2020) dan (Bahri & Nisa, 2017) dan (Mujiatun, 2017) dan (Andriany, 2019) dan (Gultom, 2014) dan (Adhan et al., 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.



**Gambar 2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

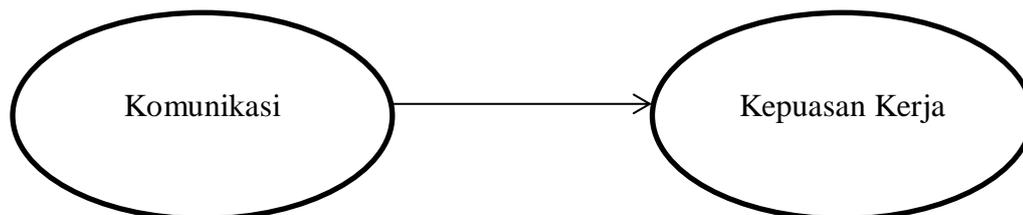
### **2.5.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, ini berarti semakin komunikasi berjalan dengan baik pada perusahaan maka karyawan akan merasa kepuasan kerja meningkat.

Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bahri et al., 2022) dan (Mauliza, 2022) dan (Poniasih & Dewi, 2018) dan (Fachrezi & Khair, 2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, perubahan sistem komunikasi dalam suatu perusahaan atau instansi akan berdampak pada

perubahan kepuasan kerja karyawan. Dimana dengan jalinan komunikasi pegawai dengan pimpinan dan pegawai dengan pegawai maka suasana kerja pegawai akan semakin harmonis, dengan keharmonisan lingkungan kerja pegawai akan merasa nyaman dengan lingkungan tersebut sehingga kepuasan kerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.



**Gambar 2.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.5.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Stres kerja berpengaruh terhadap peningkatkan kepuasan kerja artinya jika stres kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja akan menurun. Kondisi stres yang dialami karyawan akan mendorong ketidakpuasan kerja yang pada gilirannya akan menyebabkan produktivitas dan kinerjanya menjadi menurun.

Dimana stres kerja karyawan lebih disebabkan beban kerja yang berlebih dari karyawan dan terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan dalam pemberian pekerjaan kepada setiap karyawannya dimana pembagian tugas untuk tiap karyawan harus benar-benar dijalankan agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Dalam hal ini jelas bahwa stres kerja berdampak pada penurunan kepuasan kerja setiap karyawan sehingga akan menurunkan tingkan kinerja (Bhastary, 2020)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bhastary, 2020) dan (I. G. P. Wibowo et al., 2015) dan (Suartana & Dewi, 2020) dan (Nasution, 2017) yang

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



**Gambar 2.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

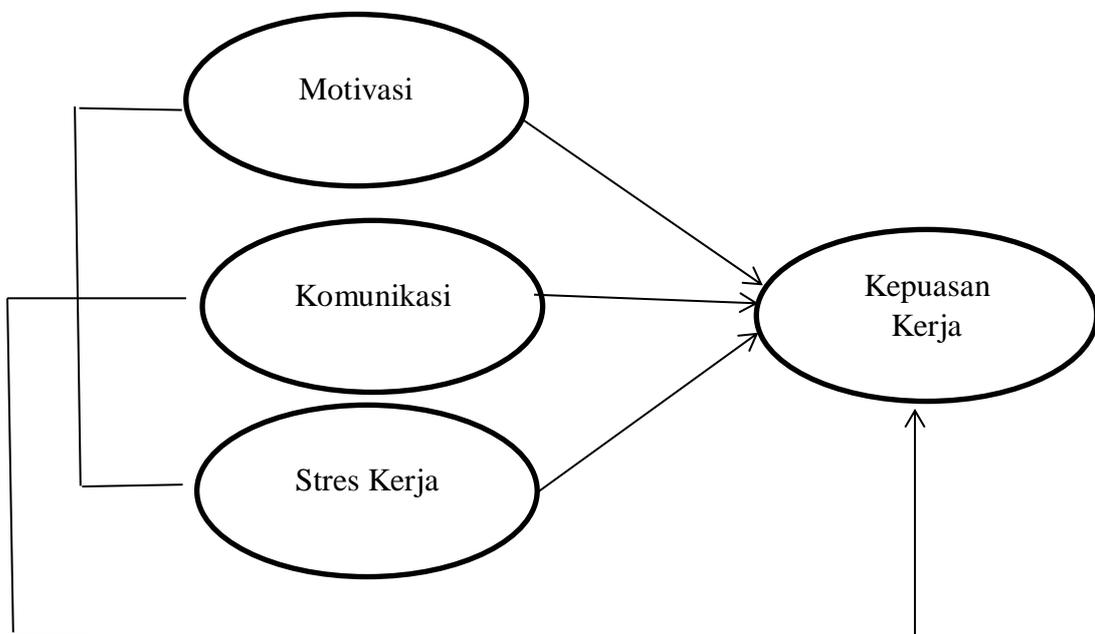
#### **2.5.4 Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Mangkunegara, 2016) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Garaika, 2020) dan (Bahri et al., 2022) dan (Rasyid & Tanjung, 2020) dan (Bahri & Nisa, 2017) dan (Mujiatun, 2017) dan (Andriany, 2019) dan (Gultom, 2014) dan (Adhan et al., 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.

Bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, ini berarti semakin komunikasi berjalan dengan baik pada perusahaan maka karyawan akan merasa kepuasan kerja meningkat. (Hamali, 2016) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bahri et al., 2022) dan

(Mauliza, 2022) dan (Poniasih & Dewi, 2018) dan (Fachrezi & Khair, 2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, perubahan sistem komunikasi dalam suatu perusahaan atau instansi akan berdampak pada perubahan kepuasan kerja karyawan.

Stres kerja berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja artinya jika stres kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja akan menurun. Dimana stres kerja karyawan lebih disebabkan beban kerja yang berlebih dari karyawan dan terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam hal ini jelas bahwa stres kerja berdampak pada penurunan kepuasan kerja setiap karyawan sehingga akan menurunkan tingkan kinerja (Bhastary, 2020). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bhastary, 2020) dan (I. G. P. Wibowo et al., 2015) dan (Suartana & Dewi, 2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



**Gambar 2.4. Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis juga diartikan sebagai sebuah jawaban atau dugaan sementara terhadap permasalahan di dalam penelitian, hingga perlu dibuktikan dari beberapa data yang terkumpul. Menurut (Juliandi et al., 2015) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah yang ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengungkapkan kajian teori serta kerangka berpikir berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
2. Ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
3. Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
4. Ada pengaruh motivasi komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang tidak dilakukan secara mendalam, dan umumnya hanya menyelidiki permukaannya saja. Dengan demikian hanya membutuhkan waktu yang relative lebih cepat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Disini penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan ataupun hubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya (Juliandi et al., 2014)

Data yang diteliti diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan persepsi mereka dalam instrumen penelitian yang dibuat.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

### 3.2.1 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Semua Pekerjaan mengharapkan kepuasan kerja, kepuasan itu mempengaruhi produktivitas yang benar-benar diharapkan manajer (Lutfi, 2012)

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian dan (Nabawi, 2019) mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan pegawai yaitu:

**Tabel 3.1.**  
**Indikator Kepuasan Kerja (Y)**

No	Indikator	Pengertian
1	Sifat Pekerjaan ( <i>Work</i> )	Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang agar merasa puas dengan apa yang mereka lakukan.
2	Gaji ( <i>Pay</i> )	Jumlah gaji yang diterima seorang pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.
3	Promosi ( <i>Promotion</i> )	Seseorang yang berkembang melalui kenaikan jabatan dengan memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4	Supervisi ( <i>Supervision</i> )	Seseorang yang memberikan perintah/ petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5	Rekan Kerja ( <i>Co-workers</i> )	Seseorang yang senantiasa berinteraksi dengan rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan, baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.

Sumber : (Nabawi, 2019)

### 3.2.2 Motivasi (X1)

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*).

Berdasarkan penelitian dan (Mangkunegara, 2017) mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi pegawai yaitu:

**Table 3.2.**  
**Indikator Motivasi (X1)**

No	Indikator	Pengertian
1	Tanggung Jawab	Memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya.
2	Prestasi Kerja	Hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
3	Peluang Untuk Maju	Keinginan pegawai untuk mendapatkan upah yang adil sesuai pekerjaan.
4	Pengakuan Atas Kinerja	Keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi.
5	Pekerjaan yang Menantang	Keinginan untuk menguasai pekerjaan dari biasanya.

Sumber : (Mangkunegara & Prabu, 2010)

### 3.2.3 Komunikasi (X2)

Secara etimologis menurut asal katanya istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication*, yang berarti sama makna yaitu sama makna mengenai satu hal. Sedangkan secara *terminology* komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seorang kepada orang lain.

Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari

seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan penelitian dan (Sutardji, 2016) mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komunikasi pegawai yaitu:

**Table 3.3.**  
**Indikator Komunikasi (X2)**

No	Indikator	Pengertian
1	Pemahaman	Kemampuan memahami pesan/ perintah dengan cepat yang diberikan kepada pimpinan/ pegawai.
2	Kesenangan	Komunikasi yang disampaikan dengan baik antara kedua bela pihak.
3	Pengaruh pada sikap	Proses komunikasi yang dilakukan antara dua bela pihak dengan perubahan sikap baik secara efektif/ tidak efektif.
4	Hubungan yang makin baik	Komunikasi yang meningkatkan kadar hubungan interpersonal.
5	Tindakan.	Komunikasi akan berjalan efektif jika terdapat perubahan sikap.

Sumber: (Sutardji, 2016)

### 3.2.4 Stres Kerja

Menurut (Fahmi, 2016) stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Berdasarkan penelitian dan (Christy & Amalia, 2018) mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja pegawai yaitu:

**Table 3.4.**  
**Indikator Stres Kerja (X3)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengertian</b>
1	Tuntutan tugas	Faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja.
2	Tuntutan peran	Hubungan tuntutan yang diberikan pada seseorang.
3	Tuntutan antar pribadi	Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4	Struktur organisasi	Gambaran struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5	Kepemimpinan organisasi	Manajemen pada organisasi yang didalamnya membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Sumber: (Christy & Amalia, 2018).

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1 Tempat penelitian**

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan Jln. Komodor Laut Yos Sudarso Lorong XII No. 6, Medan 20115.

#### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Agustus tahun 2022, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.5.**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul				■																								
2	Riset Awal					■																							
3	Penulisan Proposal							■																					
4	Bimbingan Proposal																■												
5	Seminar Proposal																												
6	Riset																												
7	Penulisan Skripsi																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan berjumlah 48 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian pengambilan sampel digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

(Sugiyono, 2019). Maka jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah 48 orang, yang merupakan pegawai tetap di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara/*Interview* (Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Angket / Kuesioner (Juliandi et al., 2015) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai dan pertanyaan sesuai dengan peran motivasi komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

**Tabel 3.6.**  
*Skala Likert*

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji validitas dan reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2018) yaitu:

$$r_{XV} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Di mana:

$r_{xy}$  = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu jika r hitung lebih besar dari r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item

pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach Alpha*. Menurut (Sugiyono, 2018) dikatakan reliabel bila hasil *cronbach Alpha* 0,60 dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

$r$  = Reabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$  = Total varians butir

$\sigma^2$  = Varians total

Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut: Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,6 maka reliable instrumen dinyatakan reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya) (Sugiyono, 2018).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model

persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relative sulit terukur secara bersamaan. Menurut (Santoso, 2014) SEM adalah teknik analisis *multivariate* yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.

PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kualitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat prediktif model. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis *covariance based* dengan *component based* PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement* model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
2. Tahap kedua adalah melakukan uji *structural* model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/ korelasi antara konstruk-konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

### **3.6.1 Measurement (Outer) Model**

#### **3.6.1.1 Validitas dan Reliabilitas**

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner

tersebut maka peneliti menggunakan program *SmartPLS* 2.0. Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali & Fuad, 2013).

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 2016).

### **3.6.2 Structural (Inner) Model**

Tujuan dari uji *structural* model adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari partial least square itu sendiri. *Structural* atau *inner* model dapat diukur dengan melihat nilai *R-Square* model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (*significance level* 5%) atau lebih besar dari 1,65 (*significance level* 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya.

### 3.6.3 Alasan Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal *multivariat* (indikator dengan skala teori, ordinal, interval sampai ratio digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Karena lebih menitik beratkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka spesifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. Ukuran sampel yang dibutuhkan dalam SEM cukup besar, pada banyak referensi disarankan berjumlah 100-200 sampel. Sedangkan pada PLS sampel berukuran kecil minimal 30-50 sudah bisa diaplikasikan. Modifikasi model untuk bisa mencapai kelayakan model yang lebih baik dibutuhkan pada SEM, sedangkan di PLS hal ini tidak perlu dilakukan. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *covarian based* SEM karena akan terjadi *unidentified* model (Latan & Ghozali, 2014).

Berikut adalah beberapa alasan penggunaan PLS pada penelitian ini:

1. Algoritma PLS tidak terbatas hanya untuk hubungan antara indikator dengan konstruk latennya yang bersifat reflektif saja, tetapi algoritma PLS juga dipakai untuk hubungan yang bersifat formatif.
2. PLS dapat digunakan untuk menaksir model path.
3. PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks yaitu terdiri dari banyak variabel laten dan manifest tanpa mengalami masalah dalam estimasi data.

4. PLS dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring atau tidak tersebar diseluruh nilai rata-ratanya.
5. PLS dapat digunakan untuk menghitung varibel moderator secara langsung, karena penelitian ini sendiri terdiri dari 1 variabel moderator.

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bab ini akan membahas mengenai Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan (Y1) yaitu Kepuasan Kerja, 10 pertanyaan untuk variabel (X1) yaitu Motivasi, 10 pertanyaan untuk variabel(X2) yaitu Komunikasi, dan 10 pertanyaan untuk (X3) yaitu Stres Kerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 48 orang karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan penilaian skala likert dengan menggunakan 5 (Lima) opsi sebagai berikut :

**Tabel 4.1.**

**Penilaian Skala Likert**

<b>Opsi Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan tabel 4.1.di atas berlaku baik didalam menghitung variabel (Y dan X). Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden.

#### 4.1.2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang diteliti, maka dapat dilihat dari karakteristik responden. Data dalam tabel berikut ini menunjukkan identitas responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja dari responden penelitian.

##### 4.1.2.1. Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.2.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	37	77.1	77.1	77.1
	Perempuan	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden, dalam penelitian ini mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 37 orang karyawan (77,1%) dan selebihnya berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang karyawan (22,9%).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 37 orang atau sebesar 77,1%. Hal ini disebabkan karena perusahaan tersebut lebih banyak menggunakan karyawan laki-laki untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan ini.

#### 4.1.2.2. Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S-2	2	4.2	4.2	4.2
	S-1	35	72.9	72.9	77.1
	D-3	4	8.3	8.3	85.4
	SMA	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan tingkat pendidikan sarjana S-1 yaitu sebanyak 35 orang karyawan dengan persentase (72,9%). Frekuensi responden kedua yaitu SMA sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase (14,6%), yang ketiga D-3 sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase (8,3%) dan yang keempat sarjana S-2 sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase (4,2%).

Berdasarkan hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan lebih banyak didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S-1 dengan jumlah 35 orang atau sebesar 72,9%. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang bekerja pada saat ini standart kualifikasi pendidikan di PT. PLN UP2B Sumbagut Medan memiliki ijazah S-1, dengan tingkat pendidikan tersebut para karyawan diharapkan

memiliki tingkat kecerdasan dan juga keahlian yang dimiliki sesuai jurusan masing- masing.

#### 4.1.2.3. Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 Tahun	4	8.3	8.3	8.3
	3 Tahun	3	6.3	6.3	14.6
	4 Tahun	15	31.3	31.3	45.8
	>5 Tahun	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.4.diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan karakteristik lama bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan lama bekerja >5 tahun yaitu sebanyak 26 orang karyawan dengan persentase (54,2%). Frekuensi kedua 4 tahun sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 31,3%, yang ketiga <2 tahun sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase (8,3%) dan yang keempat 3 tahun sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase (6,3%).

Berdasarkan hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan lebih banyak didominasi oleh karyawan yang bekerja >5 tahun yaitu sebanyak 26 orang karyawan dengan persentase (54,2%). Hal ini disebabkan mereka ingin

memiliki tujuan dalam karir dan juga menginginkan pekerjaan yang lebih spesifik sesuai dengan keterampilan masing-masing.

#### 4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

Analisis data variabel penelitian selanjutnya akan menampilkan tabel hasil jawaban dari para responden dari angket yang sudah disebarakan mengenai Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

##### 4.1.3.1. Tabel Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Adapun hasil data yang dirangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yng menjawab pertanyaan tentang variabel Kepuasan Kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel 4.5 skor penilaian dibawah ini:

**Tabel 4.5.**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja**

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	10.4	<b>36</b>	<b>75.0</b>	7	14.6	0	0	0	0	48	100
2	3	6.3	29	60.4	15	31.3	1	2.1	0	0	48	100
3	7	14.6	29	60.4	11	22.9	1	2.1	0	0	48	100
4	10	20.8	12	25.0	25	52.1	1	2.1	0	0	48	100
5	8	16.7	12	25.0	23	47.9	5	10.4	0	0	48	100
6	8	16.7	30	62.5	8	16.7	2	4.2	0	0	48	100
7	7	14.6	31	64.6	10	20.8	0	0	0	0	48	100
8	8	16.7	35	72.9	5	10.4	0	0	0	0	48	100
9	7	14.6	11	22.9	29	60.4	1	2.1	0	0	48	100
10	5	10.4	28	58.3	14	29.2	1	2.1	0	0	48	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari data tabel 4.5 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 36 responden dengan peresentase (75,0%), yaitu pernyataan tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Dari jawaban pertanyaan kedua mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanya 29 responden dengan peresentase (60,4%), yaitu pernyataan tentang memiliki tanggung jawab besar atas pekerjaan yang saya lakukan.
3. Dari jawaban pertanyaan ketiga mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanya 29 responden dengan peresentase (60,4%), yaitu pernyataan tentang jumlah gaji yang diterima belum memenuhi kebutuhan saya.
4. Dari jawaban pertanyaan keempat mayoritas responden memilih kurang setuju, yaitu sebanyak 25 responden dengan presentase (52,1%), yaitu pernyataan tentang gaji pokok yang saya terima belum sesuai dengan pengorbanan pekerjaan saya.
5. Dari jawaban pertanyaan kelima mayoritas responden memilih kurang setuju, yaitu sebanyak 23 responden dengan presentase (47,9%), yaitu pernyataan tentang adanya kesempatan yang sama bagi semua pegawai dalam pengembangan karir.

6. Dari jawaban pertanyaan keenam mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 30 responden dengan presentase (62,5%), yaitu pernyataan tentang proses promosi jabatan di organisasi terbuka untuk semua.
7. Dari jawaban pertanyaan ketujuh mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 31 responden dengan presentase (64,6%), yaitu pernyataan tentang melakukan kegiatan sesuai yang diharapkan untuk memastikan mutu yang diharapkan dalam proses perencanaan kegiatan.
8. Dari jawaban pertanyaan ketujuh mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 35 responden dengan presentase (72,9%), yaitu pernyataan tentang melakukan kegiatan secara profesional dalam tim untuk mencapai perencanaan kegiatan dalam meningkatkan hasil yang ingin diperoleh.
9. Dari jawaban pertanyaan kesembilan mayoritas responden memilih kurang setuju, yaitu sebanyak 29 respnden dengan presentase (60,4%), yaitu pernyataan tentang sulit menemukan rekan kerja yang simpatik.
10. Dari jawaban pertanyaan kesembilan mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 28 responden dengan presentase (58,3%), yaitu pernyataan tentang tidak adanya kerja sama yang baik antar karyawan.

Berdasarkan data tabel pernyataan tentang variabel kepuasan kerja dari 10 item pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator sifat pekerjaan tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 36 responden (75,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dilakukan pegawai dengan cara selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

#### 4.1.3.2. Tabel Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

Adapun hasil data yang dirangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yng menjawab pertanyaan tentang variabel Motivasi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel 4.6 skor penilaian dibawah ini:

**Tabel 4.6.**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi**

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	27.1	21	43.8	13	27.1	1	2.1	0	0	48	100
2	17	35.4	17	35.4	13	27.1	1	2.1	0	0	48	100
3	20	41.7	15	31.3	12	25.0	1	2.1	0	0	48	100
4	11	22.9	18	37.5	14	29.2	5	10.4	0	0	48	100
5	17	35.4	16	33.3	13	27.1	2	4.2	0	0	48	100
6	18	37.5	14	29.2	13	27.1	3	6.3	0	0	48	100
7	15	31.3	16	33.3	15	31.3	2	4.2	0	0	48	100
8	15	31.3	16	33.3	15	31.3	2	4.2	0	0	48	100
9	20	41.7	19	39.6	7	14.6	2	4.2	0	0	48	100
10	<b>23</b>	<b>47.9</b>	11	22.9	10	20.8	4	8.3	0	0	48	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.6 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 21 responden dengan peresentase (43,8%), yaitu pernyataan tentang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan.
2. Dari jawaban pertanyaan kedua mayoritas responden memilih sangat setuju dan setuju yaitu sebanyak 17 responden dengan peresentase (35,4%), yaitu pernyataan tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang ditentukan perusahaan.
3. Dari jawaban pertanyaan ketiga mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 20 responden dengan peresentase (41,7%), yaitu pernyataan tentang melakukan sesuatu/ pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dari jawaban pertanyaan keempat mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 18 responden dengan peresentase (37,5%), yaitu pernyataan tentang prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.
5. Dari jawaban pertanyaan kelima mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 17 responden dengan peresentase (35,4%), yaitu pernyataan tentang memiliki keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan saya.

6. Dari jawaban pertanyaan keenam mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 18 responden dengan peresentase (37,5%), yaitu pernyataan tentang perusahaan akan meberikan reward kepada pegawai berprestasi.
7. Dari jawaban pertanyaan ketujuh mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 16 responden dengan peresentase (33.3%), yaitu pernyataan tentang keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
8. Dari jawaban pertanyaan kedelapan mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 16 responden dengan peresentase (33.3%), yaitu pernyataan tentang meningkatkan kemampuan pekerjaan agar memperoleh jabatan yang lebih tinggi.
9. Dari jawaban pertanyaan kesembilan mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 20 responden dengan peresentase (41,7%), yaitu pernyataan tentang keinginan untuk meningkatkan pekerjaan sesuai dengan bidang yang dikuasai.
10. Dari jawaban pertanyaan kesepuluh mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 23 responden dengan peresentase (47,9%), yaitu pernyataan tentang Kesempatan saya untuk melakuan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

Berdasarkan data tabel pernyataan tentang variabel motivasi dari 10 item pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator pekerjaan yang menantang tentang kesempatan saya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan., mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (47,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi dilakukan pegawai dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

#### 4.1.3.3. Tabel Frekuensi Variabel Komunikasi (X2)

Adapun hasil data yang dirangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel Komunikasi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel 4.7 skor penilaian dibawah ini:

**Tabel 4.7.**  
**Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi**

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	29.2	14	29.2	10	20.8	10	2.8	0	0	48	100
2	10	20.8	15	31.3	19	39.6	4	8.3	0	0	48	100
3	9	18.8	19	39.6	12	25.0	7	14.6	1	2.1	48	100
4	13	27.1	20	41.7	8	16.7	7	14.6	0	0	48	100
5	11	22.9	17	35.4	9	18.8	11	22.9	0	0	48	100
6	10	20.8	<b>25</b>	<b>52.1</b>	8	16.7	5	10.4	0	0	48	100
7	10	20.8	24	50.0	8	16.7	6	12.5	0	0	48	100
8	10	20.8	22	45.8	11	22.9	5	10.4	0	0	48	100
9	14	29.2	18	37.5	7	14.6	8	16.7	1	2.1	48	100
10	11	22.9	22	45.8	9	18.8	6	12.5	0	0	48	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.7 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih sangat setuju dan setuju, yaitu sebanyak 14 responden dengan peresentase (29,2%), yaitu pernyataan tentang komunikasi yang efektif antara pimpinan dan rekan kerja dikantor menurut saya sangat penting dilakukan.
2. Dari jawaban pertanyaan kedua mayoritas responden memilih kurang setuju, yaitu sebanyak 19 responden dengan peresentase (39,6%), yaitu pernyataan tentang saya tidak senang jika pimpinan terlalu otoriter dalam menyampaikan pesan dan memberikan tugas.
3. Dari jawaban pertanyaan ketiga mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 19 responden dengan peresentase (39,6%), yaitu pernyataan tentang saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, ketika menyelesaikan pekerjaan.
4. Dari jawaban pertanyaan keempat mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 19 responden dengan peresentase (39,6%), yaitu pernyataan tentang semakin banyak diklat teknis yang saya ikuti semakin membantu saya dalam berkomunikasi.
5. Dari jawaban pertanyaan kelima mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 17 responden dengan peresentase (35,4%), yaitu pernyataan tentang saya merasa takut bila berkomunikasi dengan pimpinan yang cenderung mengabaikan saran dan masukan dari orang lain.

6. Dari jawaban pertanyaan keenam mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 25 responden dengan peresentase (52,1%), yaitu pernyataan tentang pimpinan membantu menemukan cara untuk menyelesaikan masalah saya dikantor.
7. Dari jawaban pertanyaan ketujuh mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 24 responden dengan peresentase (50,0%), yaitu pernyataan tentang saya merasa nyaman ketika berkomunikasi bertukar pikiran dengan pimpinan tentang masalah pekerjaan dikantor.
8. Dari jawaban pertanyaan kedelapan mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 22 responden dengan peresentase (45,8%), yaitu pernyataan tentang saya menjalin hubungan baik dengan staf yang ada diperusahaan.
9. Dari jawaban pertanyaan kesembilan mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 18 responden dengan peresentase (37,5%), yaitu pernyataan tentang saya selalu memberikan yang terbaik ketika bekerja.
10. Dari jawaban pertanyaan kesepuluh mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 22 responden dengan peresentase (45,8%), yaitu pernyataan tentang saya memahami ketentuan dan peraturan yang berlaku dikantor tempat saya bekerja.

Berdasarkan data tabel pernyataan tentang variabel komunikasi dari 10 item pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator pengaruh pada sikap tentang pimpinan membantu menemukan cara untuk menyelesaikan masalah saya dikantor, mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden (52,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi dilakukan pegawai dengan cara untuk menyelesaikan masalah yang ada disekitar kantor.

#### 4.1.3.4. Tabel Frekuensi Variabel Stres Kerja (X3)

Adapun hasil data yang dirangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yng menjawab pertanyaan tentang variabel Stres Kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel 4.8 skor penilaian dibawah ini:

**Tabel 4.8.**  
**Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja**

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	33.3	20	41.7	9	18.8	3	6.3	0	0	48	100
2	11	22.9	19	39.6	13	27.1	5	10.4	0	0	48	100
3	12	25.0	17	35.4	16	33.3	3	6.3	0	0	48	100
4	14	29.2	21	43.8	7	14.6	6	12.5	0	0	48	100
5	16	33.3	10	20.8	16	33.3	6	12.5	0	0	48	100
6	14	29.2	<b>23</b>	<b>47.9</b>	6	12.5	5	10.4	0	0	48	100
7	15	31.3	18	37.5	12	25.0	3	6.3	0	0	48	100
8	18	37.5	14	29.2	10	20.8	6	12.5	0	0	48	100
9	17	35.4	17	35.4	14	29.2	0	0	0	0	48	100
10	16	33.3	17	35.4	10	20.8	5	10.4	0	0	48	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 20 responden dengan persentase (41,7%), yaitu pernyataan tentang pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan.
2. Dari jawaban pertanyaan kedua mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 19 responden dengan persentase (39,6%), yaitu pernyataan tentang saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama.
3. Dari jawaban pertanyaan ketiga mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 17 responden dengan persentase (35,4%), yaitu pernyataan tentang pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan ketrampilan/ilmu yang saya miliki.
4. Dari jawaban pertanyaan keempat mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 21 responden dengan persentase (43,8%), yaitu pernyataan tentang waktu yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas.
5. Dari jawaban pertanyaan kelima mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 16 responden dengan persentase (33,3%), yaitu pernyataan tentang saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam organisasi/perusahaan ini.

6. Dari jawaban pertanyaan keenam mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 23 responden dengan peresentase (47,9%), yaitu pernyataan tentang pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat.
7. Dari jawaban pertanyaan ketujuh mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 18 responden dengan peresentase (37,5%), yaitu pernyataan tentang jabatan Saya saat ini sesuai dengan pendidikan Saya.
8. Dari jawaban pertanyaan kedelapan mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 18 responden dengan peresentase (37,5%), yaitu pernyataan tentang struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan pegawai secara efektif dan efisien.
9. Dari jawaban pertanyaan kesembilan mayoritas responden memilih sangat setuju dan setuju, yaitu sebanyak 17 responden dengan peresentase (35,4%), yaitu pernyataan tentang pemimpin Saya harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
10. Dari jawaban pertanyaan kedelapan mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 17 responden dengan peresentase (35,4%), yaitu pernyataan tentang pemimpin Saya harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan.

Berdasarkan data tabel pernyataan tentang variabel stres kerja dari 10 item pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator tuntutan antar pribadi tentang pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 23 responden (47,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja dilakukan pegawai dengan cara untuk menaati peraturan yang telah dibuat untuk atasan agar pekerjaan yang dilakukan lebih kondusif.

Langkah selanjutnya data instrumen penelitian yang telah dikumpulkan berdasarkan variabel, diuji dengan menggunakan *partial least square* (PLS) yang merupakan analisis *multivariat* dalam generasi kedua menggunakan permodelan persamaan struktural (*structural equation model/SEM*). Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS: (1). Analisis model pengukuran (*outer model*), (2) Analisis model struktural (*Inner Model*). Desain penelitian yang akan dilakukan di mana terlihat pengaruh variabel yang akan diuji dan indikator dari setiap variabel penelitian dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

#### **4.1.4. Analisis Data**

##### **4.1.4.1. Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effects*)**

###### **4.1.4.1.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)***

Analisis model pengukuran/*measurement model* analisis (*outermodel*) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas Diskriminan (*discriminant validity*).

### 1. *Construct Reliability dan Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *composite reliability* adalah  $> 0.6$  (nilai ketentuan reliabilitas) (Juliandi et al., 2015).

**Tabel 4.9**  
***Composite Reliability***

<b><i>Composite Reliability</i></b>	
Y	0.868
X1	0.878
X2	0.824
X3	0.825

Sumber: Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan data tabel 4.9 kesimpulan pengujian *composite reliability* sebagai berikut:

- 1) Variabel kepuasan kerja (Y) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja (Y) adalah  $0.868 > 0.6$ .
- 2) Variabel motivasi (X1) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* motivasi (X1) adalah  $0.878 > 0.6$ .
- 3) Variabel komunikasi (X2) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* komunikasi (X2) adalah  $0.824 > 0.6$ .
- 4) Variabel stress kerja (X3) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* stress kerja (X3) adalah  $0.825 > 0.6$ .

**Tabel 4.10**  
*Discriminant validity (Cross Loading)*

	<i>Cross Loading</i>			
	<b>Kepuasan Kerja(Y)</b>	<b>Motivasi (X1)</b>	<b>Komunikasi (X2)</b>	<b>Stres Kerja (X3)</b>
X1.1	0.335	0.721	0.252	-0.033
X1.2	0.144	0.642	0.231	0.106
X1.3	0.262	0.679	0.070	0.119
X1.4	0.159	0.402	-0.020	0.106
X1.5	0.351	0.710	0.030	-0.025
X1.6	0.323	0.746	0.328	0.047
X1.7	0.251	0.577	0.130	-0.067
X1.8	0.379	0.719	0.251	0.244
X1.9	0.136	0.637	0.071	0.015
X1.10	0.245	0.613	0.195	0.069
X2.1	0.411	0.144	0.683	0.316
X2.2	0.401	0.237	0.638	0.363
X2.3	0.306	0.015	0.582	0.290
X2.4	0.342	0.062	0.617	0.161
X2.5	0.126	-0.019	0.497	0.027
X2.6	0.385	0.218	0.611	0.219
X2.7	0.267	-0.083	0.465	0.252
X2.8	0.400	0.234	0.575	0.361
X2.9	0.172	-0.088	0.412	0.110
X2.10	0.448	0.357	0.545	0.091
X3.1	0.249	0.303	0.064	0.474
X3.2	0.296	0.030	0.173	0.562
X3.3	0.465	0.082	0.439	0.581
X3.4	0.244	0.055	0.139	0.475
X3.5	0.431	-0.107	0.230	0.701
X3.6	0.275	0.088	0.419	0.523
X3.7	0.193	-0.154	0.106	0.555
X3.8	0.466	-0.014	0.245	0.704
X3.9	0.230	0.162	0.281	0.497
X3.10	0.388	0.136	0.148	0.572
Y1	0.749	0.177	0.399	0.421
Y2	0.693	0.419	0.378	0.301
Y3	0.641	0.204	0.386	0.355
Y4	0.694	0.222	0.421	0.450
Y5	0.524	0.335	0.451	0.469
Y6	0.515	0.203	0.284	0.337
Y7	0.635	0.400	0.286	0.293
Y8	0.609	0.263	0.419	0.310
Y9	0.498	0.203	0.427	0.429
Y10	0.711	0.248	0.361	0.385

Sumber: Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing *variable laten* memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator *variable laten* lainnya. Nilai *loading factor* pada kepuasan kerja sebesar 0.868, sedangkan nilai *loading factor* konstruk pada motivasi sebesar 0.878, komunikasi sebesar 0.824 dan stres kerja 0.825. Menurut hasil data diatas dapat dilihat bahwa semua *variable laten* sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas *discriminant validity* sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

Selain menggunakan nilai *loading factor*, metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat pada tabel *Fornell Lacker Criterium*, sebagai berikut:

**Tabel 4.11.**  
*Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)*

	<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<b>Komunikasi (X2)</b>	<b>Motivasi (X1)</b>	<b>Stres Kerja (X3)</b>
Kepuasan Kerja (Y)	0.633			
Motivasi (X1)	0.616	0.568		
Komunikasi (X2)	0.430	0.252	0.652	
Stres Kerja (X3)	0.606	0.411	0.089	0.570

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan tabel tersebut, maka data dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi antara Motivasi (X1) Komunikasi (X2) dan Stres Kerja (X3) menjelaskan variabel itu sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya pada kolom yang sama. Kepuasan kerja (Y) bila diamati pada tabel di atas, memiliki nilai 0,633 yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain yang berada pada kolom yang sama, Dengan demikian, berdasarkan tabel tersebut, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model data yang diuji di dalam penelitian ini telah memenuhi syarat atau kriteria yang menunjukkan bukti bahwa konstruk pada model tersebut mempunyai *diskriminant validity* yang cukup baik, serta sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis setelah melewati berbagai rangkaian pengujian.

## **2. Menilai *Outer Model* (Model Pengukuran)**

Guna melakukan evaluasi terhadap *outer model* atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur dengan cara

menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity* pada masing-masing item pernyataan.

**Tabel 4.12**  
***Outer Loading ( Measurement Model)***

<b>Variabel</b>	<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<b>Motivasi (X1)</b>	<b>Komunikasi (X2)</b>	<b>Stres Kerja (X3)</b>
X1.1		0.721		
X1.2		0.642		
X1.3		0.679		
X1.4		0.402		
X1.5		0.710		
X1.6		0.746		
X1.7		0.577		
X1.8		0.719		
X1.9		0.637		
X1.10		0.613		
X2.1			0.683	
X2.10			0.638	
X2.2			0.582	
X2.3			0.617	
X2.4			0.491	
X2.5			0.611	
X2.6			0.465	
X2.7			0.575	
X2.8			0.412	
X2.9			0.545	
X3.1				0.474
X3.2				0.562
X3.3				0.581
X3.4				0.475

X3.5				0.701
X3.6				0.523
X3.7				0.555
X3.8				0.704
X3.9				0.497
X3.10				0.572
Y1	0.749			
Y2	0.693			
Y3	0.641			
Y4	0.694			
Y5	0.524			
Y6	0.515			
Y7	0.635			
Y8	0.609			
Y9	0.498			
Y10	0.711			

Sumber : Data Penelitian(Diolah)2022

Dalam *outer model* kita mengenal *Loading factor*. Nilai *loading factor* menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstraknya. Indikator dengan nilai *loading* yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya. Nilai *loading* diharapkan  $>0.7$ . Dalam *outer model* kita mengenal *cross loading*. Nilai ini merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan. Nilai yang diharapkan bahwa setiap indikator memiliki *loading* lebih tinggi untuk konstruk yang diukur dibandingkan dengan nilai *loading* konstruk yang lain. Dalam *outer model* kita mengenal *composite reliability*. Nilai ini menunjukkan *internal consistency* yaitu nilai

*composite reliability* yang tinggi menunjukkan nilai konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstraknya. Nilai CR diharapkan  $> 0.7$ .

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa jika pada nilai *outer loading (measurement model)* setiap variabelnya terdapat hasil yang menunjukkan  $< 0.7$  maka variabelnya akan menunjukkan variabel yang tidak bekerja pada model pengukurannya/ *invalid* (berwarna merah), sedangkan  $> 0.7$  maka variabelnya akan menunjukkan variabel yang telah bekerja pada model pengukurannya *valid/ berpengaruh* (berwarna hijau).

### 3. Mengevaluasi *Reliability*

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolak ukur, yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,6 (Ghozali & Fuad, 2013). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS* :

**Tabel 4.13.**  
*Cronbach Alpha & Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Reliabilitas komposit</i>	<i>Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0.829	0.829	0.868	0.400
Motivasi (X1)	0.848	0.865	0.878	0.425
Komunikasi (X2)	0.768	0.772	0.824	0.323
Stres Kerja (X3)	0.771	0.784	0.825	0.325

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang

nilainya lebih dari 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

#### **4.1.4.1.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*) dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dan model penelitian. Model ini dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen Uji T dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *Rsquare*; (2) *f-square*; (3) *Mediation effect*(a) *Direct effects*(b) *Indirect effect* dan (c) *Total Effect*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada data Sebagai berikut :

##### **1. *R- Square***

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (*eksogen*). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi et al., 2015). Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi et al., 2015).

**Tabel 4.14.**  
**Nilai *R-Square***

	<i>R- Square</i>	<i>R- Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0.613	0.587

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan table 4.14 diatas dapat dipahami bahwa nilai *R-Square* dari variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Komunikasi (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap nilai Kepuasan Kerja (Y) mampu menyumbangsihkan nilai pengaruh pada variabel terikatnya yaitu sebesar 0.613 atau 61,30%. Dengan demikian nilai tersebut dapat dikategorisasikan dengan nilai pengaruh yang kuat.

## 2. *F- Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Pengukuran (*f-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi et al., 2015)

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi et al., 2015) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.15.**  
**Nilai *F-Square***

	<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<b>Motivasi (X1)</b>	<b>Komunikasi (X2)</b>	<b>Stres Kerja (X3)</b>
Kepuasan Kerja (Y)				
Motivasi (X1)	0.268			
Komunikasi (X2)	0.218			
Stres Kerja (X3)	0.397			

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

### **3. *Mediation Effect***

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-square*; (2) *f-square*; (3) *Mediation effects*; (a) *Direct effects*; (b) *Indirect effects*; dan (c) *Total effects*.

#### **a. *Direct Effect***

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) (Juliandi et al., 2015). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*pathcoefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P Value*): (1) Jika nilai *P-Values* 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2015).

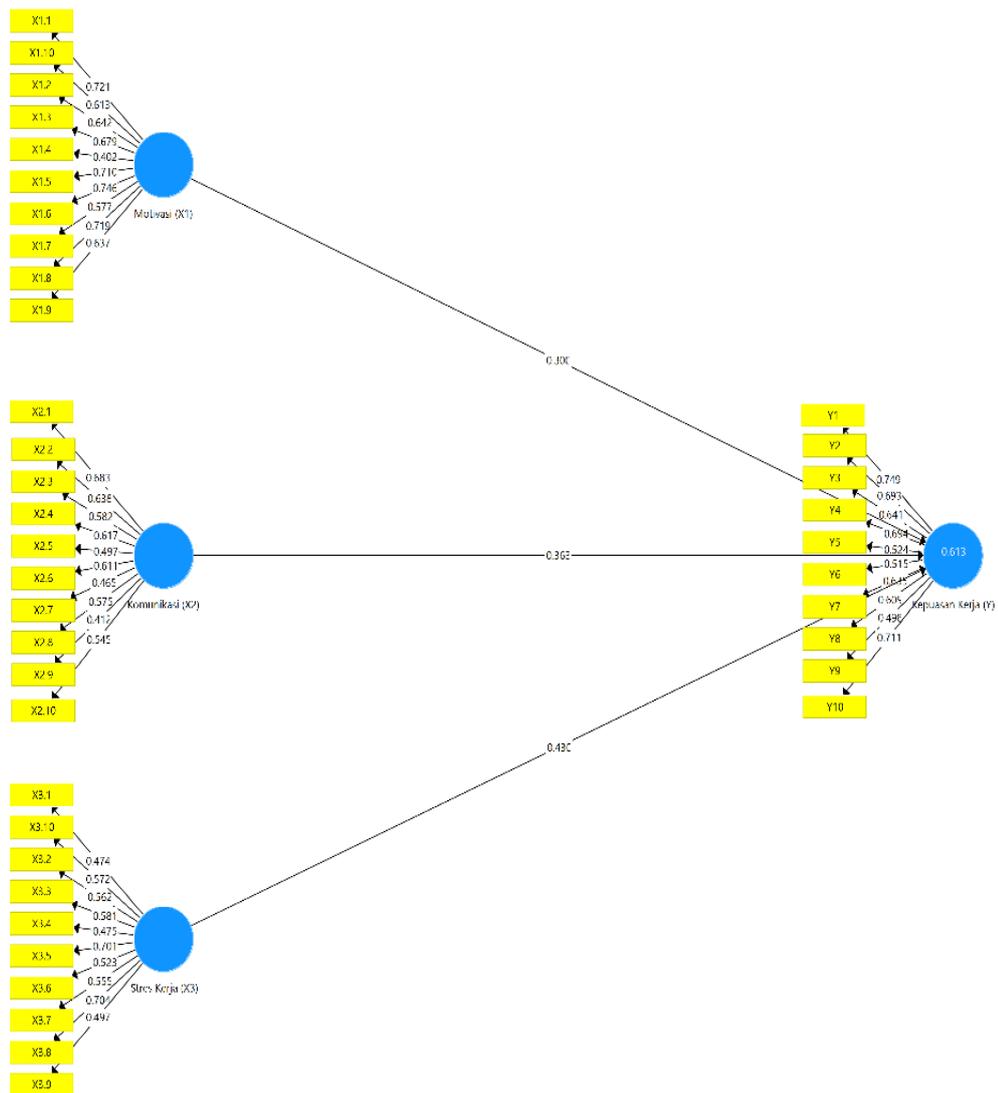
**Tabel 4.16.**  
***Direct Effect***

	<i>Original Sample</i>	<i>P Values</i>
Motivasi (X1) → Kepuasan Kerja(Y)	0.300	0.000
Komunikasi(X2) → Kepuasan Kerja(Y)	0.363	0.001
Stres Kerja(X3) → Kepuasan Kerja(Y)	0.430	0.000

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.15 di atas memperlihatkan bahwa nilai koefisien jalur yang positif yaitu (dilihat pada *original sample*), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y: Koefisien jalur = 0.300 dan *P-Value* = 0.000 (< 0.05) artinya, pengaruh X1 (Motivasi) terhadap Y (Kepuasan kerja) adalah berpengaruh positif dan signifikan;
- 2) X2 terhadap Y: Koefisien jalur = 0.363 dan *P-Value* = 0.001 (< 0.05) artinya, pengaruh X2 (Komunikasi) terhadap Y (Kepuasan kerja) adalah berpengaruh positif dan signifikan;
- 3) X3 terhadap Y: Koefisien jalur = 0.430 dan *P-Value* = 0.000 (< 0.05) artinya, pengaruh X3 (Stres Kerja) terhadap Y (Kepuasan kerja) adalah berpengaruh positif dan signifikan;



**Gambar 4.1. Hasil Persamaan *Structural Alogarithm Direct Effect***

**b. *Indirect Effect***

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu *variable intervening* (variabel mediator) (Juliandi et al., 2015).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi et al., 2015) adalah : (1) jika nilai *P-Values* <0.05, maka signifikan, artinya variabel memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) terhadap variabel endogen

(Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Y) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X3) dan (X2) terhadap suatu variabel endogen (X1). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

**c. Total Effect**

*Total effect* (total efek) merupakan nilai total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi et al., 2015).

**Tabel 4.17**  
**Total effect**

	<i>Original Sample</i>	<i>P Values</i>
Motivasi(X1)→Kepuasan Kerja	0.300	0.000
Komunikasi(X2)→Kepuasan Kerja	0.363	0.001
Stres Kerja (X3)→Kepuasan Kerja	0.430	0.000

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Kesimpulan dari nilai *total effect* pada tabel 4.17 di atas adalah sebagai berikut: (1) *Total effect* untuk hubungan X1 (Motivasi) →Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,300; (2) *Total effect* untuk hubungan X2 (Komunikasi)→Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0.363.(3) *Total effect* untuk hubungan X3 (Stres Kerja)→Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,430.

#### 4.1.5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada *Partial Least Square* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Dalam metode *bootstrapping* juga dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan metode *bootstrapping* dari analisis SEM PLS.

**Tabel 4.18**  
**Koefesien Jalur**

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistik (IO/STDEV)</i>
Motivasi (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0.300	0.311	0.093	3.228
Komunikasi (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	0.363	0.365	0.102	3.557
Stres Kerja (X3) → Kepuasan Kerja (Y)	0.430	0.418	0.092	4.698

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

#### 1) Pengujian Hipotesis 1 (Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja)

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.228. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

#### 2) Pengujian Hipotesis 2 (Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja)

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komunikasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.557. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara komunikasi

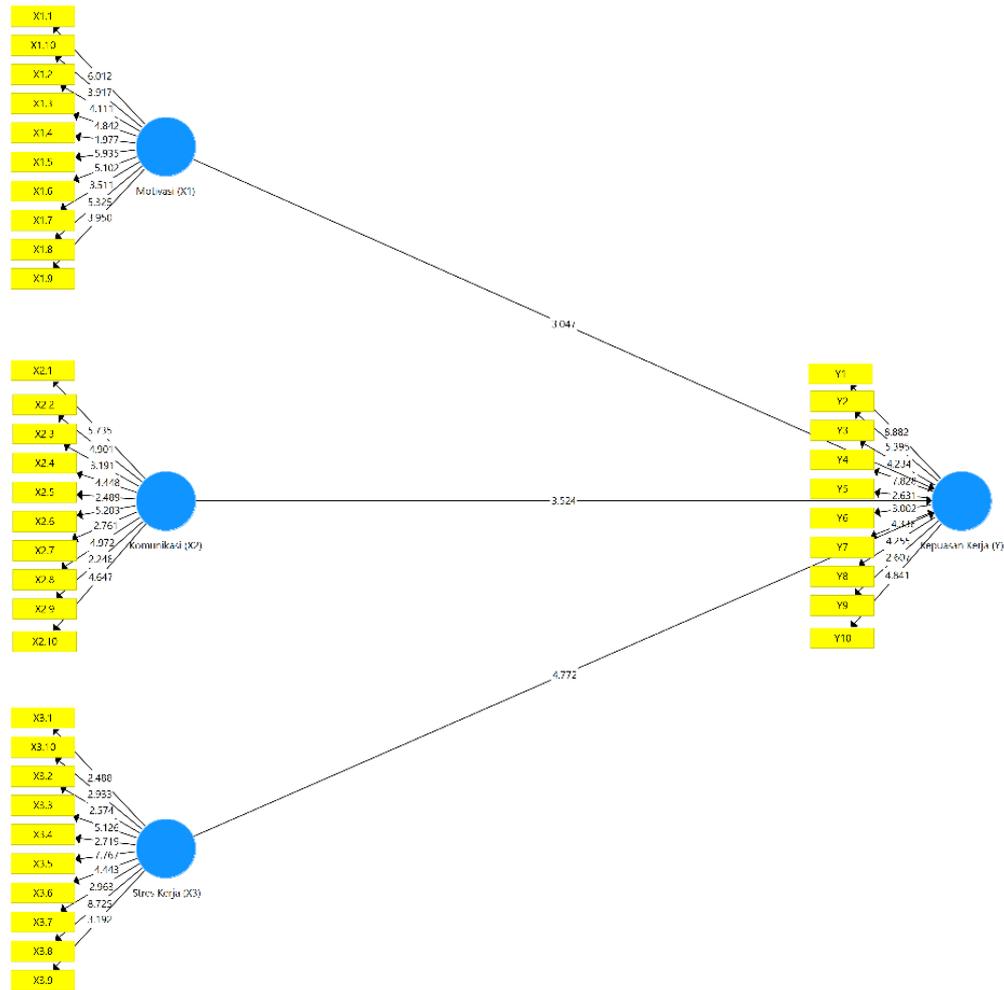
dengan kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Semakin tinggi komunikasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

### **3) Pengujian Hipotesis 3 (Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja)**

Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stress kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 4.698. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara stress kerja dengan kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Semakin tinggi stress kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

### **4) Pengujian Hipotesis 4 (Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja)**

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R-Square sebesar 0.613. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja maka akan semakin baik.



**Gambar 4.2. Hasil Persamaan *Structural Bootstrapping***

## 4.2. Pembahasan Hasil Analisis Data

### 4.2.1. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan persamaan *structural bootstrapping* diketahui nilai tertinggi pada variabel motivasi (X1) pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan X1.1 memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan nilai terbesar 6.012.

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar

3.228. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Garaika, 2020) dan (Bahri et al., 2022) dan (Rasyid & Tanjung, 2020) dan (Bahri & Nisa, 2017) dan (Mujiatun, 2017) dan (Andriany, 2019) dan (Gultom, 2014) dan (Adhan et al., 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban angket yang diisi oleh responden pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut yang menyatakan sangat setuju dan setuju pada setiap pertanyaan. Hal ini berarti jika motivasi meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat.

Oleh karena motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka perusahaan harus meningkatkan motivasi semangat dalam bekerja serta memberikan dorongan agar lebih giat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan, agar kepuasan kerja didalam perusahaan semakin baik dan dapat mencapai tujuan yang maksimal.

#### **4.2.2. Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengolahan persamaan *structural bootstrapping* diketahui nilai tertinggi pada variabel komunikasi (X2) pada indikator pemahaman dengan pernyataan X2.1 komunikasi yang efektif antara pimpinan dan rekan kerja dikantor menurut saya sangat penting dilakukan, dengan nilai terbesar 5.735.

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komunikasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.557. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Semakin tinggi komunikasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bahri et al., 2022) dan (Mauliza, 2022) dan (Poniasih & Dewi, 2018) dan (Fachrezi & Khair, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban angket yang diisi oleh responden pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut yang menyatakan sangat setuju dan setuju pada setiap pertanyaan. Hal ini berarti jika komunikasi meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat.

Oleh karena komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka perusahaan harus meningkatkan komunikasi yang ada dalam perusahaan dengan melakukan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan selalu menjaga keharmonisan didalam perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dalam perusahaan dan perusahaan dapat mencapai hasil yang maksimal.

#### **4.2.3. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengolahan persamaan *structural bootstrapping* diketahui nilai tertinggi pada variabel stres kerja (X3) pada indikator tuntutan antar pribadi dengan pernyataan X3.5 saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam organisasi/ perusahaan ini, dengan nilai terbesar 7.767.

Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 4.698. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Semakin tinggi stres kerja, maka akan dapat mempengaruhi dari pencapaian tingkat kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bhastary, 2020) dan (I. G. P. Wibowo et al., 2015) dan (Suartana & Dewi, 2020) dan (Nasution, 2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini dapat dilihat dari indikator stres kerja yang membahas tuntutan antar pribadi tentang pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dilakukan pegawai dengan cara untuk menaati peraturan yang telah dibuat untuk atasan agar pekerjaan yang dilakukan lebih kondusif. Maka hal tersebut berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

Oleh karena stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka perusahaan harus selalu mengawasi dan mengontrol para pegawai agar tetap menjalankan aktivitas dengan baik tanpa ada unsur paksaan dalam bekerja. Dengan begitu pegawai akan merasa bahwa kehadirannya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan mereka dengan begitu kepuasan kerja didalam perusahaan semakin baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal.

#### **4.2.4. Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R-Square* sebesar 0.613. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja maka akan semakin baik. Dalam hal ini, jika motivasi, komunikasi dan stres kerja berjalan dengan baik maka akan membuat pegawai lebih meningkatkan kepuasan kerjanya. Dengan demikian, motivasi komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dilihat dari data yang telah diuji. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan serta mempertahankan tingkat kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan, agar perusahaan tersebut dapat mencapai hasil yang maksimal.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.228. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
2. Menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komunikasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.557. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
3. Menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 4.698. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
4. Menunjukkan bahwa motivasi komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R-Square sebesar 0.613 atau 61.30%.

## 5.2. Saran

Berdasarkan simpulan dari penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan saran sebagai bahan masukan sebagai berikut:

1. Dengan diketahuinya motivasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan, maka perusahaan harus meningkatkan motivasi semangat dalam bekerja serta memberikan dorongan agar lebih giat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan, agar kepuasan kerja didalam perusahaan semakin baik dan dapat mencapai tujuan yang maksimal.
2. Dengan diketahuinya komunikasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan, maka perusahaan harus meningkatkan komunikasi yang ada dalam perusahaan dengan melakukan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan selalu menjaga keharmonisan didalam perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dalam perusahaan dan dapat mencapai hasil yang maksimal.
3. Dengan diketahuinya stres kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan, maka perusahaan harus selalu mengawasi dan mengontrol para pegawai agar tetap menjalankan aktivitas dengan baik tanpa ada unsur paksaan dalam bekerja. Dengan begitu pegawai akan merasa bahwa kehadirannya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan mereka dengan begitu kepuasan kerja didalam perusahaan semakin baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal.

4. Kepuasan kerja yang dicapai oleh perusahaan harus ditingkatkan terkait dengan motivasi komunikasi dan stres kerja yang ada didalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus bisa meningkatkan nilai, mutu dan kualitas yang telah dicapai oleh perusahaan agar kepuasan kerja dalam perusahaan semakin meningkat serta dapat mencapai hasil yang maksimal.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Keterbatasan waktu, pengetahuan dalam hal metodologi penelitian serta terbatasnya jumlah karyawan yang ada diperusahaan sebagai sampel penelitian menjadi salah satu pertimbangan untuk keakurasian data jawaban yang dicapai dalam hasil akhir penelitian.
2. Dalam proses pengambilan data penelitian, penulis tidak dapat berhadapan langsung dengan responden, hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal yang tidak dapat memungkinkan situasi dan kondisi yang berlangsung saat penelitian, namun dengan demikian peneliti menggunakan kuesioner secara online. Dengan prihal tersebut maka tidak menutup kemungkinan untuk mendapatkan jawaban yang akurat (tepat) dari setiap pertanyaan yang diajukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Z. Publishing (ed.)).
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional ( Licensee Of Federal Express ) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- As'ad, M. (2012). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri* (4th ed.). Liberty.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen* (Yati (ed.); Pertama). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Mitra Wacana Media.
- Fahreta, A. (2021). *Bimbel Online*. Women Teacher Talk About Education. <https://ilfiwomen.org/teori-komunikasi/>

- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ghozali, I., & Fuad, F. (2013). *Structural equation modeling : teori, konsep, & aplikasi dengan program Lisrel 8.54*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 178–179.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 st ed.). Group, Media Pressindo.
- Handoko, T. . (2016). *Manajemen* (II). BPF.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 125–126. <https://doi.org/http://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866homepage>:
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. [http://ucs.sulselib.net//index.php?p=show\\_detail&id=90951](http://ucs.sulselib.net//index.php?p=show_detail&id=90951)
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 5(2), 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Peran Mediasi kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.83505>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 2(1), 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>

- Latan, H., & Ghozali, I. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2020). Analysis of Factors Affecting the Performance of Lecturers in Conducting Research: A Case Study on Private Universities in Medan. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(2), 33–44. <https://doi.org/10.32535/apjme.v3i2.845>
- Lutfi, L. (2012). Pengaruh Komitmen Relasi, Kualitas Layanan, dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Konsumen (studi pada PT. Teduh Makmur Semarang). *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 223–342.
- Malhotra, N. (2016). *Marketing research: An applied orientation*. Pearson.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Susan (ed.); 2nd ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mauliza, A. (2022). Dampak Komunikasi Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Di Baznas Provsu. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1–9. <https://doi.org/http://publikasiilmiah.umsu.ac.id/index.php/index/user>
- Moekijat, M. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung Pioner Jaya.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(25–6). <https://doi.org/http://doi.org/10.30596/jimb.v16i2.957>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.677>

- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nur, A. L. (2021). *Gramedia Blog*. Gramedia Literasi. <https://www.gramedia.com/literasi/teori-komunikasi-menurut-para-ahli/>
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 11–32. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Robbins, S. P., & Timothy, J. A. (2013). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Santoso, S. (2014). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. Elex Media Komputindo.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863–943. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p03>
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (CV. Alfabeta).
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sutardji, S. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (D. Publish (ed.); Pertama).
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfabeta.
- Utamajaya, I., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 253797.
- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (2012). *Developing And Training Human Resouces Mangement in Organization 3''Edition* (3rd ed.). uplew saddle river.

- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2(3), 125–145.
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 38–57. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pres.

## **DATA RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Desy Tri Wulandari  
NPM : 1805160149  
Tempat dan tanggal lahir : Hinai Kiri, 11 Desember 2000  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Lingkungan VI Kelurahan Hinai Kiri

### **Nama Orang Tua**

Nama Ayah : Arsyadi  
Nama Ibu : Turiana  
Alamat : Lingkungan VI Kelurahan Hinai Kiri

### **Pendidikan Formal**

1. SD Negeri 050712 Hinai Kiri Tamat Tahun 2012
2. SMP Negeri 1 Secanggang Tamat Tahun 2015
3. SMA Negeri 1 Secanggang Tamat Tahun 2018
4. Tahun 2018-2022 tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Agustus 2022

Hormat Saya,

**DESY TRI WULANDARI**

## KUESIONER PENELITIAN

### **Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan**

---

---

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Karyawan

PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut

Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka untuk melakukan penelitian dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan”. Saya selaku mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Desy Tri Wulandari

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

- Laki – Laki
- Perempuan

Pendidikan Terakhir:

- SMA
- D-3
- S-1
- S-2

Lama Berkerja :

- < 2 Tahun
- 3 Tahun
- 4 Tahun
- > 5 Tahun

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Bapak/ ibu diharapkan menjawab pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum bapak/ibu memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban
4. Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 1. Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

<b>KEPUASAN KERJA</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Pilihan Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Sifat Pekerjaan</b>						
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
2	Memiliki tanggung jawab besar atas pekerjaan yang saya lakukan.					
<b>Gaji</b>						
3	Jumlah gaji yang diterima belum memenuhi kebutuhan saya.					
4	Gaji pokok yang saya terima belum sesuai dengan pengorbanan pekerjaan saya.					
<b>Promosi</b>						
5	Adanya kesempatan yang sama bagi semua pegawai dalam pengembangan karir.					
6	Proses promosi jabatan di organisasi terbuka untuk semua.					
<b>Supervisi</b>						
7	Melakukan kegiatan sesuai yang diharapkan untuk memastikan mutu yang diharapkan dalam proses perencanaan kegiatan					
8	Melakukan kegiatan secara profesional dalam tim untuk mencapai perencanaan kegiatan dalam meningkatkan hasil yang ingin diperoleh.					

Rekan Kerja					
9	Sulit menemukan rekan kerja yang simpatik.				
10	Tidak adanya kerja sama yang baik antar karyawan.				

## 2. Kuesioner Motivasi (X1)

MOTIVASI						
No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Tanggung Jawab</b>						
1	Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang ditentukan perusahaan.					
<b>Prestasi Kerja</b>						
3	Melakukan sesuatu/ pekerjaan dengan sebaik- baiknya.					
4	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.					
<b>Peluang Untuk Maju</b>						
5	Memiliki keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan saya.					

6	Perusahaan akan memberikan reward kepada pegawai berprestasi.					
<b>Pengakuan Atas Kinerja</b>						
7	Keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.					
8	Meningkatkan kemampuan pekerjaan agar memperoleh jabatan yang lebih tinggi.					
<b>Pekerjaan Yang Menantang</b>						
9	Keinginan untuk meningkatkan pekerjaan sesuai dengan bidang yang dikuasai.					
10	Kesempatan saya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.					

### 3. Kuesioner Komunikasi (X2)

<b>KOMUNIKASI</b>						
No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Pemahaman</b>						
1	Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan rekan kerja dikantor menurut saya sangat penting dilakukan.					
2	Saya tidak senang jika pimpinan terlalu otoriter dalam menyampaikan pesan dan memberikan tugas.					

<b>Kesenangan</b>					
3	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, ketika menyelesaikan pekerjaan.				
4	Semakin banyak diklat teknis yang saya ikuti semakin membantu saya dalam berkomunikasi.				
<b>Pengaruh Pada Sikap</b>					
5	Saya merasa takut bila berkomunikasi dengan pimpinan yang cenderung mengabaikan saran dan masukan dari orang lain.				
6	Pimpinan membantu menemukan cara untuk menyelesaikan masalah saya dikantor.				
<b>Hubungan Yang Makin Baik</b>					
7	Saya merasa nyaman ketika berkomunikasi bertukar pikiran dengan pimpinan tentang masalah pekerjaan dikantor.				
8	Saya menjalin hubungan baik dengan staf yang ada diperusahaan.				
<b>Tindakan</b>					
9	Saya selalu memberikan yang terbaik ketika bekerja.				
10	Saya memahami ketentuan dan peraturan yang berlaku dikantor tempat saya bekerja.				

#### 4. Kuesioner Stres Kerja (X3)

<b>STRES KERJA</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Pilihan Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Tuntutan Tugas</b>						
1	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan.					
2	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama.					
<b>Tuntutan Peran</b>						
3	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan ketrampilan/ilmu yang saya miliki.					
4	Waktu yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas.					
<b>Tuntutan Antar Pribadi</b>						
5	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam organisasi/perusahaan ini.					
6	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat.					
<b>Struktur Organisasi</b>						
7	Jabatan Saya saat ini sesuai dengan pendidikan Saya.					
8	Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan pegawai secara efektif dan					

	efisien.					
<b>Kepemimpinan Organisasi</b>						
9	Pemimpin Saya harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.					
10	Pemimpin Saya harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan.					

## Lampiran

### Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

#### Pegawai PT. PLN(Perseo) UP2B Sumbagut Medan

No. Resp	Kepuasan Kerja ( Y )										Jumlah Skor
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
2	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	39
3	5	5	3	5	2	3	5	5	4	4	41
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
6	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
7	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
8	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	33
9	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	39
10	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
11	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34
12	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
13	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	32
14	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
15	4	3	3	5	4	3	4	5	3	3	37
16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
17	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
18	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
19	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
20	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	33
21	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
22	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
23	4	3	2	2	2	4	3	4	5	3	32
24	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	42
25	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	33
26	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
27	3	3	3	3	4	3	5	3	5	3	35
28	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
29	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	35
30	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	45
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
34	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37

35	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	33
36	4	4	3	5	4	2	4	4	4	3	37
37	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34
38	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
39	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
41	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	41
42	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	42
43	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
44	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
45	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
46	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	32
47	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	45
48	3	3	3	3	2	4	4	3	3	5	33

No.Res P	Motivasi ( X1 )										Jumla h Skor
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1 . 10	
1	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	40
2	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	41
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	40
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
7	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
8	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	45
9	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	45
10	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	33
12	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	43
13	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	31
14	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	40
15	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	45
18	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	33
19	4	3	4	2	3	2	2	3	4	3	30
20	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	30
21	4	3	4	3	3	5	4	2	4	2	34

22	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
23	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	35
24	3	5	5	3	3	4	3	5	4	5	40
25	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	35
26	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
28	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
29	3	2	3	3	5	3	3	4	2	5	33
30	5	4	3	2	4	3	3	3	4	3	34
31	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	45
32	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	46
33	5	4	4	2	4	4	5	4	3	4	39
34	4	5	5	5	5	3	2	5	5	5	44
35	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5	38
36	3	3	2	5	2	3	3	3	4	4	32
37	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
38	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	44
39	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	34
40	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	41
41	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
42	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	43
43	3	4	4	4	4	3	5	4	4	2	37
44	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
45	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	45
46	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	34
47	3	4	3	5	4	3	4	4	3	2	35
48	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	32

No.Resp	Komunikasi ( X2 )										Jumlah Skor
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	5	34
3	5	5	4	5	2	4	3	4	5	5	42
4	5	3	1	5	4	5	2	5	5	5	40
5	5	5	4	3	5	4	5	5	2	5	43
6	3	5	2	3	2	2	3	5	2	3	30
7	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	44
8	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	37
9	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
10	5	5	5	4	2	5	4	3	5	5	43

11	3	2	5	4	4	4	4	2	4	3	35
12	4	3	2	5	3	4	3	3	4	4	35
13	4	3	2	2	4	4	2	3	5	4	33
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
15	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	33
16	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	39
17	4	3	3	4	4	3	2	5	4	5	37
18	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36
19	4	3	2	3	2	4	4	3	3	2	30
20	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	33
21	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	34
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
23	4	3	2	2	4	4	4	2	4	3	32
24	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
25	2	3	3	2	2	3	4	4	5	2	30
26	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
27	2	3	3	3	2	4	3	3	2	5	30
28	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	34
29	4	4	3	2	4	4	3	3	1	2	30
30	3	5	5	5	2	4	5	4	5	5	43
31	2	3	4	2	3	3	2	4	5	4	32
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
34	2	3	2	4	2	4	4	4	2	3	30
35	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	35
36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
37	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	37
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
39	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	33
40	3	2	2	5	5	5	5	2	4	5	38
41	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
42	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	42
43	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	33
44	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	30
45	4	3	4	2	5	4	2	3	3	4	34
46	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	41
47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
48	5	3	3	4	3	3	4	4	2	2	33



39	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	33
40	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	36
41	3	2	5	2	4	5	2	4	5	2	34
42	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	40
43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
44	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
45	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	34
46	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	4	4	2	3	4	4	3	4	37

# Lampiran

## DATA ALOGARITHM

### Koefisien Jalur

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Menjelajahi Proyek

Data Uji Desy

- 4
- Desy
- Responden wulan fix
- wulan
- 4 [48 Catatan]
- Desy [48 Catatan]
- Responden wulan fix [48 Catatan]
- Wulan [48 Catatan]

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

### Koefisien Jalur

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepuasan Kerja (Y)	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
Kepuasan Kerja (Y)				
Komunikasi (X2)	0.363			
Motivasi (X1)	0.300			
Stres Kerja (X3)	0.430			

Hasil Akhir

- [Koefisien Jalur](#)
- [Efek Tidak Langsung](#)
- [Pengaruh Total](#)
- [Outer Loading](#)
- [Outer Weight](#)
- [Variabel Laten](#)
- [Residual](#)

Kriteria Kualitas

- [R Square](#)
- [f Square](#)
- [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
- [Validitas Diskriminan](#)
- [Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
- [Fit Model](#)
- [Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara

- [Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data

- [Pengaturan](#)
- [Inner Model](#)
- [Outer Model](#)
- [Data Indikator \(Original\)](#)
- [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
- [Data Indikator \(Korelasi\)](#)

11:08 AM 7/1/2022

### Pengaruh Total

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Menjelajahi Proyek

Data Uji Desy

- 4
- Desy
- Responden wulan fix
- wulan
- 4 [48 Catatan]
- Desy [48 Catatan]
- Responden wulan fix [48 Catatan]
- Wulan [48 Catatan]

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

### Pengaruh Total

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepuasan Kerja (Y)	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
Kepuasan Kerja (Y)				
Komunikasi (X2)	0.363			
Motivasi (X1)	0.300			
Stres Kerja (X3)	0.430			

Hasil Akhir

- [Koefisien Jalur](#)
- [Efek Tidak Langsung](#)
- [Pengaruh Total](#)
- [Outer Loading](#)
- [Outer Weight](#)
- [Variabel Laten](#)
- [Residual](#)

Kriteria Kualitas

- [R Square](#)
- [f Square](#)
- [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
- [Validitas Diskriminan](#)
- [Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
- [Fit Model](#)
- [Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara

- [Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data

- [Pengaturan](#)
- [Inner Model](#)
- [Outer Model](#)
- [Data Indikator \(Original\)](#)
- [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
- [Data Indikator \(Korelasi\)](#)

11:09 AM 7/1/2022

# Outer Loading

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
    - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responden wulan fix
  - Klik dua kali untuk membuat model!
  - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2: 0.578

Responden wulan fix.txt \*Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 2)

### Outer Loading

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepuasan Kerja (Y)	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
X1.1			0.721	
X1.10			0.613	
X1.2			0.642	
X1.3			0.679	
X1.4			0.402	
X1.5			0.710	
X1.6			0.746	
X1.7			0.577	
X1.8			0.719	
X1.9			0.637	
X2.1		0.683		
X2.10		0.545		
X2.2		0.638		
X2.3		0.582		
X2.4		0.617		
X2.5		0.497		
X2.6		0.611		
X2.7		0.465		
X2.8		0.575		
X2.9		0.412		

Hasil Akhir	Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	Basis Data
<a href="#">Koefisien Jalur</a>	<a href="#">R Square</a>	<a href="#">Perubahan Kriteria Berhenti</a>	<a href="#">Pengaturan</a>
<a href="#">Efek Tidak Langsung</a>	<a href="#">f Square</a>		<a href="#">Inner Model</a>
<a href="#">Pengaruh Total</a>	<a href="#">Validitas dan Reliabilitas Konstruksi</a>		<a href="#">Outer Model</a>
<a href="#">Outer Loading</a>	<a href="#">Validitas Diskriminan</a>		<a href="#">Data Indikator (Original)</a>
<a href="#">Outer Weight</a>	<a href="#">Collinearity Statistik (VIF)</a>		<a href="#">Data Indikator (Standardisasi)</a>
<a href="#">Variabel Laten</a>	<a href="#">Fit Model</a>		<a href="#">Data Indikator (Korelasi)</a>
<a href="#">Residual</a>	<a href="#">Kriteria Seleksi Model</a>		

Type here to search 11:11 AM 7/1/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
    - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responden wulan fix
  - Klik dua kali untuk membuat model!
  - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2: 0.578

Responden wulan fix.txt \*Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 2)

### Outer Loading

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
X1.9			0.637	
X2.1		0.683		
X2.10		0.545		
X2.2		0.638		
X2.3		0.582		
X2.4		0.617		
X2.5		0.497		
X2.6		0.611		
X2.7		0.465		
X2.8		0.575		
X2.9		0.412		

Hasil Akhir	Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	Basis Data
<a href="#">Koefisien Jalur</a>	<a href="#">R Square</a>	<a href="#">Perubahan Kriteria Berhenti</a>	<a href="#">Pengaturan</a>
<a href="#">Efek Tidak Langsung</a>	<a href="#">f Square</a>		<a href="#">Inner Model</a>
<a href="#">Pengaruh Total</a>	<a href="#">Validitas dan Reliabilitas Konstruksi</a>		<a href="#">Outer Model</a>
<a href="#">Outer Loading</a>	<a href="#">Validitas Diskriminan</a>		<a href="#">Data Indikator (Original)</a>
<a href="#">Outer Weight</a>	<a href="#">Collinearity Statistik (VIF)</a>		<a href="#">Data Indikator (Standardisasi)</a>
<a href="#">Variabel Laten</a>	<a href="#">Fit Model</a>		<a href="#">Data Indikator (Korelasi)</a>
<a href="#">Residual</a>	<a href="#">Kriteria Seleksi Model</a>		

Type here to search 11:19 AM 7/1/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

Responden wulan fix.txt
 \*Responden wulan fix.splsm
 PLS Algorithm (Menjalankan No. 5)

Data Uji Desy
 4
 Desy
 Responden wulan fix
 wulan
 4 [48 Catatan]
 Desy [48 Catatan]
 Responden wulan fix [48 Catatan]
 Wulan [48 Catatan]

ECSI
 PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 Responden wulan fix
 Klik dua kali untuk membuat model!
 Klik dua kali untuk mengimpor data!
 Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

### Outer Loading

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
X3.1				0.474
X3.10				0.572
X3.2				0.562
X3.3				0.581
X3.4				0.475
X3.5				0.701
X3.6				0.523
X3.7				0.555
X3.8				0.704
X3.9				0.497
Y1	0.749			

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

11:20 AM 7/1/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

Responden wulan fix.txt
 \*Responden wulan fix.splsm
 PLS Algorithm (Menjalankan No. 5)

Data Uji Desy
 4
 Desy
 Responden wulan fix
 wulan
 4 [48 Catatan]
 Desy [48 Catatan]
 Responden wulan fix [48 Catatan]
 Wulan [48 Catatan]

ECSI
 PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 Responden wulan fix
 Klik dua kali untuk membuat model!
 Klik dua kali untuk mengimpor data!
 Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

### Outer Loading

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
X3.9				0.497
Y1	0.749			
Y10	0.711			
Y2	0.693			
Y3	0.641			
Y4	0.694			
Y5	0.524			
Y6	0.515			
Y7	0.635			
Y8	0.609			
Y9	0.498			

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

11:20 AM 7/1/2022

# Outer Weight

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - Desy
  - Responden wulan fix
  - wulan
  - 4 [48 Catatan]
  - Desy [48 Catatan]
  - Responden wulan fix [48 Catatan]
  - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responden wulan fix
  - Klik dua kali untuk membuat model!
  - Klik dua kali untuk mengimpor data!
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

### Outer Weight

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
X1.1			0.195	
X1.10			0.143	
X1.2			0.084	
X1.3			0.152	
X1.4			0.092	
X1.5			0.204	
X1.6			0.188	
X1.7			0.146	
X1.8			0.220	
X1.9			0.079	
X2.1		0.217		
X2.10		0.237		
X2.2		0.212		
X2.3		0.162		
X2.4		0.181		
X2.5		0.067		
X2.6		0.203		
X2.7		0.141		
X2.8		0.211		
X2.9		0.091		
X3.1				0.132
X3.10				0.096

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

11:22 AM 7/1/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - Desy
  - Responden wulan fix
  - wulan
  - 4 [48 Catatan]
  - Desy [48 Catatan]
  - Responden wulan fix [48 Catatan]
  - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responden wulan fix
  - Klik dua kali untuk membuat model!
  - Klik dua kali untuk mengimpor data!
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

### Outer Weight

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
X2.1		0.217		
X2.10		0.237		
X2.2		0.212		
X2.3		0.162		
X2.4		0.181		
X2.5		0.067		
X2.6		0.203		
X2.7		0.141		
X2.8		0.211		
X2.9		0.091		
X3.1				0.132
X3.10				0.096

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

11:23 AM 7/1/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - Desy
    - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
  - ECSI
  - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
  - Responden wulan fix
    - Klik dua kali untuk membuat model!
    - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

Responden wulan fix.txt \*Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 5)

### Outer Weight

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
X2.9		0.091		
X3.1				0.132
X3.10				0.206
X3.2				0.157
X3.3				0.246
X3.4				0.129
X3.5				0.228
X3.6				0.146
X3.7				0.102
X3.8				0.247
X3.9				0.122

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**- Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Windows Taskbar: 11:23 AM 7/1/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - Desy
    - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
  - ECSI
  - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
  - Responden wulan fix
    - Klik dua kali untuk membuat model!
    - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

Responden wulan fix.txt \*Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 5)

### Outer Weight

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
X3.9				0.122
Y1	0.159			
Y10	0.156			
Y2	0.165			
Y3	0.149			
Y4	0.174			
Y5	0.196			
Y6	0.130			
Y7	0.147			
Y8	0.153			
Y9	0.168			

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**- Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Windows Taskbar: 11:24 AM 7/1/2022

# Variable Laten

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

Responen wulan fix.txt \*Responen wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 5)

Data Uji Desy
 

- 4
  - Desy
    - Responen wulan fix
      - wulan
        - 4 [48 Catatan]
        - Desy [48 Catatan]
        - Responen wulan fix [48 Catatan]
        - Wulan [48 Catatan]

- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responen wulan fix
- Klik dua kali untuk membuat model!
- Klik dua kali untuk mengimpor data!
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

**Variabel Laten**

Variabel Laten	Korelasi Variabel Laten	Kovarians Variabel Laten	Deskripsi LV
ID Kasus	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1) Stres Kerja (X3)
1	-0.164	-0.239	-0.046 -0.970
2	0.294	-0.706	-0.022 -0.624
3	0.981	1.143	1.619 -0.611
4	1.150	0.634	0.021 0.161
5	1.115	1.265	0.436 0.574
6	-0.164	-0.913	1.470 1.271
7	-0.164	1.355	1.520 -1.132
8	-1.133	-0.250	0.922 -1.019
9	0.287	-0.023	0.771 2.030
10	-0.164	1.272	0.933 0.402
11	-0.921	-0.759	-1.306 0.991

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Type here to search

11:25 AM 7/1/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

Responen wulan fix.txt \*Responen wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 5)

Data Uji Desy
 

- 4
  - Desy
    - Responen wulan fix
      - wulan
        - 4 [48 Catatan]
        - Desy [48 Catatan]
        - Responen wulan fix [48 Catatan]
        - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responen wulan fix
  - Klik dua kali untuk membuat model!
  - Klik dua kali untuk mengimpor data!
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

**Variabel Laten**

Variabel Laten	Korelasi Variabel Laten	Kovarians Variabel Laten	Deskripsi LV
ID Kasus	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1) Stres Kerja (X3)
12	-0.164	-0.350	0.340 -1.154
13	-1.569	-0.907	-1.383 -0.671
14	1.770	1.948	0.015 0.837
15	-0.145	-0.770	0.849 0.335
16	0.046	0.406	0.017 0.394
17	-0.164	0.026	0.942 0.093
18	0.046	-0.385	-1.081 -0.316
19	-0.164	-1.209	-1.628 0.800
20	-1.141	-0.874	-1.719 -0.493
21	-0.164	-0.566	-0.995 -0.773
22	-1.240	0.240	-0.920 -0.796

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Type here to search

11:26 AM 7/1/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

Responden wulan fix.txt \*Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 5)

Data Uji Desy

- 4 Desy
  - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responden wulan fix
  - Klik dua kali untuk membuat model!
  - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid... Indikator

34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

**Variabel Laten**

Variabel Laten	Korelasi Variabel Laten	Kovarians Variabel Laten	Deskripsi LV
ID Kasus	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1) Stres Kerja (X3)
23	-1.357	-1.168	-0.856 -1.097
24	0.902	1.867	-0.056 2.030
25	-1.141	-1.458	-0.898 -0.844
26	0.046	-0.398	1.307 -0.385
27	-0.788	-0.921	1.619 -0.759
28	0.056	-0.642	0.341 1.361
29	-0.548	-1.192	-0.887 -0.882
30	1.852	1.219	-0.866 0.766
31	0.266	-1.041	0.710 -1.005
32	2.917	1.858	1.320 1.668
33	-0.164	0.133	0.135 -1.098

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

**Hasil Akhir** - **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**

- Koefisien Jalur [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
- Efek Tidak Langsung [f Square](#) [Inner Model](#)
- Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)
- Outer Loading [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
- Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
- Variabel Laten [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
- Residual [Kriteria Seleksi Model](#)

Type here to search 11:27 AM 7/1/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

Responden wulan fix.txt \*Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 5)

Data Uji Desy

- 4 Desy
  - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responden wulan fix
  - Klik dua kali untuk membuat model!
  - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid... Indikator

34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

**Variabel Laten**

Variabel Laten	Korelasi Variabel Laten	Kovarians Variabel Laten	Deskripsi LV
ID Kasus	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1) Stres Kerja (X3)
34	-0.164	-1.013	0.581 -0.124
35	-1.228	-0.643	-0.584 -0.755
36	-0.137	1.778	-1.657 1.160
37	-0.921	-0.018	-0.756 -0.702
38	1.335	2.013	0.854 2.030
39	-1.405	-0.785	-1.062 -0.970
40	0.276	-0.099	0.196 -0.624
41	0.671	1.543	1.277 -0.611
42	0.892	0.674	0.645 0.161
43	-0.164	-0.785	-0.547 0.574
44	1.544	-0.924	1.113 1.271

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

**Hasil Akhir** - **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**

- Koefisien Jalur [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
- Efek Tidak Langsung [f Square](#) [Inner Model](#)
- Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)
- Outer Loading [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
- Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
- Variabel Laten [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
- Residual [Kriteria Seleksi Model](#)

Type here to search 11:28 AM 7/1/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responden wulan fix
  - Klik dua kali untuk membuat model!
  - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

Responden wulan fix.txt \*Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 5)

### Variabel Laten

Variabel Laten	Korelasi Variabel Laten	Kovarians Variabel Laten	Deskripsi LV
ID Kasus			
38	Keputusan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1) Stres Kerja (X3)
39	1.335	2.013	0.854 2.030
40	-1.405	-0.785	-1.062 -0.970
41	0.276	-0.099	0.196 -0.624
42	0.671	1.543	1.277 -0.611
43	0.892	0.674	0.645 0.161
44	-0.164	-0.785	-0.547 0.574
45	1.544	-0.924	1.113 1.271
46	0.046	-0.691	0.881 -1.132
47	-1.475	0.420	-1.192 -1.019
48	1.714	0.628	-0.885 2.030
48	-1.254	-0.689	-1.486 -0.370

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- Koefisien Jalur
- Efek Tidak Langsung
- Pengaruh Total
- Outer Loading
- Outer Weight
- Variabel Laten
- Residual

- R Square
- f Square
- Validitas dan Reliabilitas Konstruk
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- Fit Model
- Kriteria Seleksi Model

- Perubahan Kriteria Berhenti

- Pengaturan
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Korelasi)

11:28 AM 7/1/2022

## Korelasi Variabel Laten

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Responden wulan fix.txt Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

### Variabel Laten

Variabel Laten	Korelasi Variabel Laten	Kovarians Variabel Laten	Deskripsi LV
	Keputusan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1) Stres Kerja (X3)
Keputusan Kerja...	1.000	0.616	0.430 0.606
Komunikasi (X2)	0.616	1.000	0.252 0.411
Motivasi (X1)	0.430	0.252	1.000 0.089
Stres Kerja (X3)	0.606	0.411	0.089 1.000

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- Koefisien Jalur
- Efek Tidak Langsung
- Pengaruh Total
- Outer Loading
- Outer Weight
- Variabel Laten
- Residual

- R Square
- f Square
- Validitas dan Reliabilitas Konstruk
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- Fit Model
- Kriteria Seleksi Model

- Perubahan Kriteria Berhenti

- Pengaturan
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Korelasi)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

3:30 PM 7/9/2022

# R Square

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
  - wulan
  - 4 [48 Catatan]
  - Desy [48 Catatan]
  - Responden wulan fix [48 Catatan]
  - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responden wulan fix
  - Klik dua kali untuk membuat model!
  - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

Responden wulan fix.txt \*Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 5)

### R Square

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Y)	0.613	0.587

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruksi](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Type here to search 11:29 AM 7/1/2022

# F Square

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
  - wulan
  - 4 [48 Catatan]
  - Desy [48 Catatan]
  - Responden wulan fix [48 Catatan]
  - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responden wulan fix
  - Klik dua kali untuk membuat model!
  - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

Responden wulan fix.txt \*Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 5)

### f Square

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepuasan Kerja (Y)	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
Kepuasan Kerja (Y)				
Komunikasi (X2)	0.268			
Motivasi (X1)	0.218			
Stres Kerja (X3)	0.397			

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruksi](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Type here to search 11:30 AM 7/1/2022

# Validitas dan Reabilitas Konstruk

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
  - Responden wulan fix
    - Klik dua kali untuk membuat model!
    - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

### Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks Cronbach's Alpha rho\_A Reliabilitas Komposit Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0.829	0.829	0.868	0.400
Komunikasi (X2)	0.768	0.772	0.824	0.323
Motivasi (X1)	0.848	0.865	0.878	0.425
Stres Kerja (X3)	0.771	0.784	0.825	0.325

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- Koefisien Jalur [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
- Efek Tidak Langsung [f Square](#) [Inner Model](#)
- Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)
- Outer Loading [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
- Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
- Variabel Laten [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
- Residual [Kriteria Seleksi Model](#)

11:31 AM 7/1/2022

# Validitas Diskriminan

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
  - Responden wulan fix
    - Klik dua kali untuk membuat model!
    - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

### Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker Cross Loadings Rasio Heterotrait-Monotr... Rasio Heterotrait-Monotr...

	Kepuasan Kerja (Y)	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
Kepuasan Kerja (Y)	0.633			
Komunikasi (X2)	0.616	0.568		
Motivasi (X1)	0.430	0.252	0.652	
Stres Kerja (X3)	0.606	0.411	0.089	0.570

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- Koefisien Jalur [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
- Efek Tidak Langsung [f Square](#) [Inner Model](#)
- Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)
- Outer Loading [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
- Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
- Variabel Laten [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
- Residual [Kriteria Seleksi Model](#)

11:32 AM 7/1/2022

# Cross Loadings

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek \*Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Data Uji Desy  
 4  
 Desy  
 Responden wulan fix  
 wulan  
 4 [48 Catatan]  
 Desy [48 Catatan]  
 Responden wulan fix [48 Catatan]  
 Wulan [48 Catatan]  
 ECSI  
 PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended  
 Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

**Validitas Diskriminan**

Kriteria Fornell-Larcker Cross Loadings Rasio Heterotrait-Monotr... Rasio Heterotrait-Monotr...

	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
X1.1	0.335	0.252	0.721	-0.033
X1.10	0.245	0.195	0.613	0.069
X1.2	0.144	0.231	0.642	0.106
X1.3	0.262	0.070	0.679	0.119
X1.4	0.159	-0.020	0.402	0.106
X1.5	0.351	0.030	0.710	-0.025
X1.6	0.323	0.328	0.746	0.047
X1.7	0.251	0.130	0.577	-0.067
X1.8	0.379	0.251	0.719	0.244
X1.9	0.136	0.071	0.637	0.015
X2.1	0.411	0.683	0.144	0.316

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- Koefisien Jalur [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
- Efek Tidak Langsung [f Square](#) [Inner Model](#)
- Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)
- Outer Loading [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
- Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Standarisasi\)](#)
- Variabel Laten [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
- Residual [Kriteria Seleksi Model](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search 8:33 PM 7/7/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek \*Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Data Uji Desy  
 4  
 Desy  
 Responden wulan fix  
 wulan  
 4 [48 Catatan]  
 Desy [48 Catatan]  
 Responden wulan fix [48 Catatan]  
 Wulan [48 Catatan]  
 ECSI  
 PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended  
 Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

**Validitas Diskriminan**

Kriteria Fornell-Larcker Cross Loadings Rasio Heterotrait-Monotr... Rasio Heterotrait-Monotr...

	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
X1.1	0.335	0.252	0.721	-0.033
X1.10	0.245	0.195	0.613	0.069
X1.2	0.144	0.231	0.642	0.106
X1.3	0.262	0.070	0.679	0.119
X1.4	0.159	-0.020	0.402	0.106
X1.5	0.351	0.030	0.710	-0.025
X1.6	0.323	0.328	0.746	0.047
X1.7	0.251	0.130	0.577	-0.067
X1.8	0.379	0.251	0.719	0.244
X1.9	0.136	0.071	0.637	0.015
X2.1	0.411	0.683	0.144	0.316

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- Koefisien Jalur [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
- Efek Tidak Langsung [f Square](#) [Inner Model](#)
- Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)
- Outer Loading [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
- Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Standarisasi\)](#)
- Variabel Laten [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
- Residual [Kriteria Seleksi Model](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search 8:33 PM 7/7/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
  - wulan
  - 4 [48 Catatan]
  - Desy [48 Catatan]
  - Responden wulan fix [48 Catatan]
  - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Responden wulan fix.txt Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

### Validitas Diskriminan

	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
X3.9	0.230	0.281	0.162	0.497
Y1	0.749	0.399	0.177	0.421
Y10	0.711	0.361	0.248	0.385
Y2	0.693	0.378	0.419	0.301
Y3	0.641	0.386	0.204	0.355
Y4	0.694	0.421	0.222	0.450
Y5	0.524	0.451	0.335	0.469
Y6	0.515	0.284	0.203	0.337
Y7	0.635	0.286	0.400	0.293
Y8	0.609	0.419	0.263	0.310
Y9	0.498	0.427	0.203	0.429

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

**Hasil Akhir** - **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**

[Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)  
[Efek Tidak Langsung](#) [f Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)  
[Pengaruh Total](#) [Validitas Diskriminan](#) [Outer Model](#)  
[Outer Loading](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Original\)](#)  
[Outer Weight](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Standarisasi\)](#)  
[Variabel Laten](#) [Kriteria Seleksi Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)  
[Residual](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search 3:38 PM 7/9/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
  - wulan
  - 4 [48 Catatan]
  - Desy [48 Catatan]
  - Responden wulan fix [48 Catatan]
  - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Responden wulan fix.txt Responden wulan fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

### Validitas Diskriminan

	Kepuasan Kerj...	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)	Stres Kerja (X3)
X3.9	0.230	0.281	0.162	0.497
Y1	0.749	0.399	0.177	0.421
Y10	0.711	0.361	0.248	0.385
Y2	0.693	0.378	0.419	0.301
Y3	0.641	0.386	0.204	0.355
Y4	0.694	0.421	0.222	0.450
Y5	0.524	0.451	0.335	0.469
Y6	0.515	0.284	0.203	0.337
Y7	0.635	0.286	0.400	0.293
Y8	0.609	0.419	0.263	0.310
Y9	0.498	0.427	0.203	0.429

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

**Hasil Akhir** - **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**

[Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)  
[Efek Tidak Langsung](#) [f Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)  
[Pengaruh Total](#) [Validitas Diskriminan](#) [Outer Model](#)  
[Outer Loading](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Original\)](#)  
[Outer Weight](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Standarisasi\)](#)  
[Variabel Laten](#) [Kriteria Seleksi Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)  
[Residual](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search 3:38 PM 7/9/2022

# Collinearity Statistik (VIF)

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
  - wulan
  - 4 [48 Catatan]
  - Desy [48 Catatan]
  - Responden wulan fix [48 Catatan]
  - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responden wulan fix
  - Klik dua kali untuk membuat model!
  - Klik dua kali untuk mengimpor data!
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

### Collinearity Statistik (VIF)

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	VIF
X1.1	2.058
X1.10	1.674
X1.2	1.656
X1.3	1.910
X1.4	1.325
X1.5	1.774
X1.6	2.422
X1.7	1.764
X1.8	1.908
X1.9	1.649
X2.1	1.868
X2.10	1.436
X2.2	2.114
X2.3	1.620
X2.4	1.702
X2.5	1.504
X2.6	1.615
X2.7	1.822
X2.8	1.650
X2.9	1.333
X3.1	1.680
X3.10	1.680

Hasil Akhir	Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	Basis Data
<a href="#">Koefisien Jalur</a>	<a href="#">R Square</a>	<a href="#">Perubahan Kriteria Berhenti</a>	<a href="#">Pengaturan</a>
<a href="#">Efek Tidak Langsung</a>	<a href="#">f Square</a>		<a href="#">Inner Model</a>
<a href="#">Pengaruh Total</a>	<a href="#">Validitas dan Reliabilitas Konstruk</a>		<a href="#">Outer Model</a>
<a href="#">Outer Loading</a>	<a href="#">Validitas Diskriminan</a>		<a href="#">Data Indikator (Original)</a>
<a href="#">Outer Weight</a>	<a href="#">Collinearity Statistik (VIF)</a>		<a href="#">Data Indikator (Standardisasi)</a>
<a href="#">Variabel Laten</a>	<a href="#">Fit Model</a>		<a href="#">Data Indikator (Korelasi)</a>
<a href="#">Residual</a>	<a href="#">Kriteria Seleksi Model</a>		

Type here to search

11:33 AM 7/1/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
  - wulan
  - 4 [48 Catatan]
  - Desy [48 Catatan]
  - Responden wulan fix [48 Catatan]
  - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Responden wulan fix
  - Klik dua kali untuk membuat model!
  - Klik dua kali untuk mengimpor data!
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

### Collinearity Statistik (VIF)

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	VIF
X2.1	1.868
X2.10	1.436
X2.2	2.114
X2.3	1.620
X2.4	1.702
X2.5	1.504
X2.6	1.615
X2.7	1.822
X2.8	1.650
X2.9	1.333
X3.1	1.680
X3.10	1.680

Hasil Akhir	Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	Basis Data
<a href="#">Koefisien Jalur</a>	<a href="#">R Square</a>	<a href="#">Perubahan Kriteria Berhenti</a>	<a href="#">Pengaturan</a>
<a href="#">Efek Tidak Langsung</a>	<a href="#">f Square</a>		<a href="#">Inner Model</a>
<a href="#">Pengaruh Total</a>	<a href="#">Validitas dan Reliabilitas Konstruk</a>		<a href="#">Outer Model</a>
<a href="#">Outer Loading</a>	<a href="#">Validitas Diskriminan</a>		<a href="#">Data Indikator (Original)</a>
<a href="#">Outer Weight</a>	<a href="#">Collinearity Statistik (VIF)</a>		<a href="#">Data Indikator (Standardisasi)</a>
<a href="#">Variabel Laten</a>	<a href="#">Fit Model</a>		<a href="#">Data Indikator (Korelasi)</a>
<a href="#">Residual</a>	<a href="#">Kriteria Seleksi Model</a>		

Type here to search

11:34 AM 7/1/2022

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
  - Responden wulan fix
    - Klik dua kali untuk membuat model!
    - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

### Collinearity Statistik (VIF)

Nilai Outer VIF	Nilai Inner VIF	VIF
		X3.1 1.680
		X3.10 1.681
		X3.2 2.106
		X3.3 1.790
		X3.4 1.780
		X3.5 1.970
		X3.6 1.884
		X3.7 1.740
		X3.8 1.979
		X3.9 1.994
		Y1 3.259
		Y10 2.704
		Y2 2.610
		Y3 2.462
		Y4 2.219
		Y5 1.589
		Y6 2.380
		Y7 2.181
		Y8 2.131
		Y9 1.455

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir	Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	Basis Data
<a href="#">Koefisien Jalur</a>	<a href="#">R Square</a>	<a href="#">Perubahan Kriteria Berhenti</a>	<a href="#">Pengaturan</a>
<a href="#">Efek Tidak Langsung</a>	<a href="#">f Square</a>		<a href="#">Inner Model</a>
<a href="#">Pengaruh Total</a>	<a href="#">Validitas dan Reliabilitas Konstruk</a>		<a href="#">Outer Model</a>
<a href="#">Outer Loading</a>	<a href="#">Validitas Diskriminan</a>		<a href="#">Data Indikator (Original)</a>
<a href="#">Outer Weight</a>	<a href="#">Collinearity Statistik (VIF)</a>		<a href="#">Data Indikator (Standarisasi)</a>
<a href="#">Variabel Laten</a>	<a href="#">Fit Model</a>		<a href="#">Data Indikator (Korelasi)</a>
<a href="#">Residual</a>	<a href="#">Kriteria Seleksi Model</a>		

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
  - Responden wulan fix
    - Klik dua kali untuk membuat model!
    - Klik dua kali untuk mengimpor data!
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
34	X3.4
35	X3.5
36	X3.6
37	X3.7
38	X3.8
39	X3.9
40	X3.10

Korelasi terbaik  
X3.10 -> X3.2 : 0.578

### Collinearity Statistik (VIF)

Nilai Outer VIF	Nilai Inner VIF	VIF
		X3.9 1.994
		Y1 3.259
		Y10 2.704
		Y2 2.610
		Y3 2.462
		Y4 2.219
		Y5 1.589
		Y6 2.380
		Y7 2.181
		Y8 2.131
		Y9 1.455

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir	Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	Basis Data
<a href="#">Koefisien Jalur</a>	<a href="#">R Square</a>	<a href="#">Perubahan Kriteria Berhenti</a>	<a href="#">Pengaturan</a>
<a href="#">Efek Tidak Langsung</a>	<a href="#">f Square</a>		<a href="#">Inner Model</a>
<a href="#">Pengaruh Total</a>	<a href="#">Validitas dan Reliabilitas Konstruk</a>		<a href="#">Outer Model</a>
<a href="#">Outer Loading</a>	<a href="#">Validitas Diskriminan</a>		<a href="#">Data Indikator (Original)</a>
<a href="#">Outer Weight</a>	<a href="#">Collinearity Statistik (VIF)</a>		<a href="#">Data Indikator (Standarisasi)</a>
<a href="#">Variabel Laten</a>	<a href="#">Fit Model</a>		<a href="#">Data Indikator (Korelasi)</a>
<a href="#">Residual</a>	<a href="#">Kriteria Seleksi Model</a>		

# Lampiran

## BOOSTRAPPING

### Koefisien Jalur

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
    - Desy
      - Responden wulan fix
        - wulan
          - 4 [48 Catatan]
          - Desy [48 Catatan]
          - Responden wulan fix [48 Catatan]
          - Wulan [48 Catatan]
        - ECSI
        - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
        - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

### Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Keyakinan Interval | Keyakinan Interval Bias-Dikore... | Sampel | Salin ke Clipboard: | Format Excel | Format R

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Komunikasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.363	0.365	0.102	3.557	0.000
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.300	0.311	0.093	3.228	0.001
Stres Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.430	0.418	0.092	4.698	0.000

Hasil Akhir | Histogram | Basis Data

- Koefisien Jalur | Histogram Koefisien Jalur | Pengaturan
- Total Pengaruh Tidak Langsung | Histogram efek tidak langsung | Inner Model
- Efek Tidak Langsung Spesifik | Histogram Total Efek | Outer Model
- Pengaruh Total | Data Indikator (Original)
- Outer Loading | Data Indikator (Standardisasi)
- Outer Weight

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

2:20 PM  
7/4/2022

### Pengaruh Total

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
    - Desy
      - Responden wulan fix
        - wulan
          - 4 [48 Catatan]
          - Desy [48 Catatan]
          - Responden wulan fix [48 Catatan]
          - Wulan [48 Catatan]
        - ECSI
        - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
        - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

### Pengaruh Total

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Keyakinan Interval | Keyakinan Interval Bias-Dikore... | Sampel | Salin ke Clipboard: | Format Excel | Format R

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
Komunikasi (X...	0.363	0.373	0.108	3.359	0.001
Motivasi (X1) -...	0.300	0.301	0.097	3.095	0.002
Stres Kerja (X3) ...	0.430	0.418	0.100	4.307	0.000

Hasil Akhir | Histogram | Basis Data

- Koefisien Jalur | Histogram Koefisien Jalur | Pengaturan
- Total Pengaruh Tidak Langsung | Histogram efek tidak langsung | Inner Model
- Efek Tidak Langsung Spesifik | Histogram Total Efek | Outer Model
- Pengaruh Total | Data Indikator (Original)
- Outer Loading | Data Indikator (Standardisasi)
- Outer Weight

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

3:48 PM  
7/9/2022

# Outer Loading

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
    - Desy
      - Responden wulan fix
      - wulan
        - 4 [48 Catatan]
        - Desy [48 Catatan]
        - Responden wulan fix [48 Catatan]
        - Wulan [48 Catatan]
  - ECSI
  - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
    - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Outer Loading

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values		
X1.1 <- Motiva...	0.721	0.693	0.162	4.460	0.000		
X1.10 <- Motiv...	0.613	0.580	0.158	3.888	0.000		
X1.2 <- Motiva...	0.642	0.612	0.187	3.437	0.001		
X1.3 <- Motiva...	0.679	0.647	0.153	4.427	0.000		
X1.4 <- Motiva...	0.402	0.384	0.190	2.115	0.035		
X1.5 <- Motiva...	0.710	0.685	0.152	4.666	0.000		
X1.6 <- Motiva...	0.746	0.708	0.154	4.838	0.000		
X1.7 <- Motiva...	0.577	0.550	0.187	3.081	0.002		
X1.8 <- Motiva...	0.719	0.693	0.151	4.774	0.000		
X1.9 <- Motiva...	0.637	0.580	0.179	3.561	0.000		
X2.1 <- Komun...	0.683	0.663	0.123	5.534	0.000		

Hasil Akhir [Koefisien Jalur](#) [Total Pengaruh Tidak Langsung](#) [Efek Tidak Langsung Spesifik](#) [Pengaruh Total](#) [Outer Loading](#) [Outer Weight](#)

Histogram [Histogram Koefisien Jalur](#) [Histogram efek tidak langsung](#) [Histogram Total Efek](#)

Basis Data [Pengaturan](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Data Indikator \(Original\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
    - Desy
      - Responden wulan fix
      - wulan
        - 4 [48 Catatan]
        - Desy [48 Catatan]
        - Responden wulan fix [48 Catatan]
        - Wulan [48 Catatan]
  - ECSI
  - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
    - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Outer Loading

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values		
X2.1 <- Komun...	0.683	0.663	0.123	5.534	0.000		
X2.10 <- Komu...	0.545	0.555	0.112	4.865	0.000		
X2.2 <- Komun...	0.638	0.618	0.131	4.858	0.000		
X2.3 <- Komun...	0.582	0.563	0.176	3.301	0.001		
X2.4 <- Komun...	0.617	0.611	0.120	5.146	0.000		
X2.5 <- Komun...	0.497	0.457	0.197	2.522	0.012		
X2.6 <- Komun...	0.611	0.600	0.110	5.549	0.000		
X2.7 <- Komun...	0.465	0.445	0.167	2.791	0.005		
X2.8 <- Komun...	0.575	0.571	0.115	5.018	0.000		
X2.9 <- Komun...	0.412	0.399	0.190	2.174	0.030		
X3.1 <- Stres K...	0.474	0.421	0.190	2.491	0.013		

Hasil Akhir [Koefisien Jalur](#) [Total Pengaruh Tidak Langsung](#) [Efek Tidak Langsung Spesifik](#) [Pengaruh Total](#) [Outer Loading](#) [Outer Weight](#)

Histogram [Histogram Koefisien Jalur](#) [Histogram efek tidak langsung](#) [Histogram Total Efek](#)

Basis Data [Pengaturan](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Data Indikator \(Original\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - Desy
    - Responen wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responen wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
  - ECSI
  - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Responen wulan fix.txt Responen wulan fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

### Outer Loading

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values		
X3.1 <- Stres K...	0.474	0.421	0.190	2.491	0.013		
X3.10 <- Stres ...	0.572	0.515	0.198	2.888	0.004		
X3.2 <- Stres K...	0.562	0.499	0.230	2.446	0.015		
X3.3 <- Stres K...	0.581	0.603	0.116	4.998	0.000		
X3.4 <- Stres K...	0.475	0.429	0.177	2.676	0.008		
X3.5 <- Stres K...	0.701	0.696	0.096	7.274	0.000		
X3.6 <- Stres K...	0.523	0.520	0.128	4.077	0.000		
X3.7 <- Stres K...	0.555	0.500	0.192	2.898	0.004		
X3.8 <- Stres K...	0.704	0.694	0.086	8.226	0.000		
X3.9 <- Stres K...	0.497	0.501	0.167	2.971	0.003		
Y1 <- Kepuasa...	0.749	0.748	0.091	8.226	0.000		
Y10 <- Kepuasa...	0.711	0.696	0.149	4.770	0.000		

Hasil Akhir [Koefisien Jalur](#) [Total Pengaruh Tidak Langsung](#) [Efek Tidak Langsung Spesifik](#) [Pengaruh Total](#) [Outer Loading](#) [Outer Weight](#)

Histogram [Histogram Koefisien Jalur](#) [Histogram efek tidak langsung](#) [Histogram Total Efek](#)

Basis Data [Pengaturan](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Data Indikator \(Original\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - Desy
    - Responen wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responen wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
  - ECSI
  - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
  - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Responen wulan fix.txt Responen wulan fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

### Outer Loading

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values		
X3.9 <- Stres K...	0.497	0.501	0.167	2.971	0.003		
Y1 <- Kepuasa...	0.749	0.748	0.091	8.226	0.000		
Y10 <- Kepuasa...	0.711	0.696	0.149	4.770	0.000		
Y2 <- Kepuasa...	0.693	0.701	0.125	5.527	0.000		
Y3 <- Kepuasa...	0.641	0.622	0.158	4.051	0.000		
Y4 <- Kepuasa...	0.694	0.691	0.091	7.653	0.000		
Y5 <- Kepuasa...	0.524	0.497	0.190	2.761	0.006		
Y6 <- Kepuasa...	0.515	0.489	0.180	2.855	0.004		
Y7 <- Kepuasa...	0.635	0.635	0.154	4.130	0.000		
Y8 <- Kepuasa...	0.609	0.601	0.151	4.021	0.000		
Y9 <- Kepuasa...	0.498	0.475	0.178	2.801	0.005		

Hasil Akhir [Koefisien Jalur](#) [Total Pengaruh Tidak Langsung](#) [Efek Tidak Langsung Spesifik](#) [Pengaruh Total](#) [Outer Loading](#) [Outer Weight](#)

Histogram [Histogram Koefisien Jalur](#) [Histogram efek tidak langsung](#) [Histogram Total Efek](#)

Basis Data [Pengaturan](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Data Indikator \(Original\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

## Outer Weight

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
    - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Outer Weight

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
X1.1 <- Motiva...	0.195	0.192	0.094	2.083	0.038
X1.10 <- Motiva...	0.143	0.134	0.091	1.565	0.118
X1.2 <- Motiva...	0.084	0.085	0.101	0.834	0.405
X1.3 <- Motiva...	0.152	0.135	0.086	1.775	0.077
X1.4 <- Motiva...	0.092	0.089	0.099	0.936	0.350
X1.5 <- Motiva...	0.204	0.194	0.081	2.524	0.012
X1.6 <- Motiva...	0.188	0.175	0.057	3.301	0.001
X1.7 <- Motiva...	0.146	0.135	0.088	1.654	0.099
X1.8 <- Motiva...	0.220	0.213	0.081	2.711	0.007
X1.9 <- Motiva...	0.079	0.057	0.091	0.869	0.386
X2.1 <- Komun...	0.217	0.209	0.066	3.301	0.001

- Hasil Akhir      Histogram      Basis Data
- [Koefisien Jalur](#)      [Histogram Koefisien Jalur](#)      [Pengaturan](#)
  - [Total Pengaruh Tidak Langsung](#)      [Histogram efek tidak langsung](#)      [Inner Model](#)
  - [Efek Tidak Langsung Spesifik](#)      [Histogram Total Efek](#)      [Outer Model](#)
  - [Pengaruh Total](#)      [Data Indikator \(Original\)](#)
  - [Outer Loading](#)      [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
  - [Outer Weight](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
    - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Outer Weight

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
X2.1 <- Komun...	0.217	0.209	0.066	3.301	0.001
X2.10 <- Komu...	0.237	0.232	0.074	3.197	0.001
X2.2 <- Komun...	0.212	0.200	0.057	3.741	0.000
X2.3 <- Komun...	0.162	0.156	0.061	2.658	0.008
X2.4 <- Komun...	0.181	0.174	0.064	2.835	0.005
X2.5 <- Komun...	0.067	0.052	0.088	0.754	0.451
X2.6 <- Komun...	0.203	0.189	0.051	3.974	0.000
X2.7 <- Komun...	0.141	0.130	0.068	2.071	0.039
X2.8 <- Komun...	0.211	0.202	0.053	3.951	0.000
X2.9 <- Komun...	0.091	0.084	0.080	1.128	0.260
X3.1 <- Stres K...	0.132	0.118	0.076	1.738	0.083

- Hasil Akhir      Histogram      Basis Data
- [Koefisien Jalur](#)      [Histogram Koefisien Jalur](#)      [Pengaturan](#)
  - [Total Pengaruh Tidak Langsung](#)      [Histogram efek tidak langsung](#)      [Inner Model](#)
  - [Efek Tidak Langsung Spesifik](#)      [Histogram Total Efek](#)      [Outer Model](#)
  - [Pengaruh Total](#)      [Data Indikator \(Original\)](#)
  - [Outer Loading](#)      [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
  - [Outer Weight](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Responden wulan fix.txt Responden wulan fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

### Outer Weight

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik ( O/...	P Values
X3.1 <- Stres K...	0.132	0.118	0.076	1.738	0.083
X3.10 <- Stres K...	0.206	0.184	0.069	2.988	0.003
X3.2 <- Stres K...	0.157	0.135	0.077	2.024	0.044
X3.3 <- Stres K...	0.246	0.251	0.069	3.563	0.000
X3.4 <- Stres K...	0.129	0.113	0.080	1.622	0.106
X3.5 <- Stres K...	0.228	0.224	0.059	3.850	0.000
X3.6 <- Stres K...	0.146	0.145	0.055	2.658	0.008
X3.7 <- Stres K...	0.102	0.091	0.078	1.304	0.193
X3.8 <- Stres K...	0.247	0.238	0.051	4.863	0.000
X3.9 <- Stres K...	0.122	0.123	0.079	1.541	0.124
Y1 <- Kepuasa...	0.159	0.160	0.030	5.235	0.000

Hasil Akhir Histogram Basis Data

- Koefisien Jalur [Histogram Koefisien Jalur](#) [Pengaturan](#)
- Total Pengaruh Tidak Langsung [Histogram efek tidak langsung](#) [Inner Model](#)
- Efek Tidak Langsung Spesifik [Histogram Total Efek](#) [Outer Model](#)
- Pengaruh Total [Data Indikator \(Original\)](#)
- Outer Loading [Data Indikator \(Standarisasi\)](#)
- Outer Weight

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search 3:56 PM 7/9/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls\_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data Uji Desy
  - 4
  - Desy
  - Responden wulan fix
    - wulan
    - 4 [48 Catatan]
    - Desy [48 Catatan]
    - Responden wulan fix [48 Catatan]
    - Wulan [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Responden wulan fix.txt Responden wulan fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

### Outer Weight

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik ( O/...	P Values
X3.9 <- Stres K...	0.122	0.123	0.079	1.541	0.124
Y1 <- Kepuasa...	0.159	0.160	0.030	5.235	0.000
Y10 <- Kepuasa...	0.156	0.151	0.039	4.023	0.000
Y2 <- Kepuasa...	0.165	0.165	0.035	4.673	0.000
Y3 <- Kepuasa...	0.149	0.142	0.048	3.113	0.002
Y4 <- Kepuasa...	0.174	0.170	0.037	4.734	0.000
Y5 <- Kepuasa...	0.196	0.176	0.053	3.717	0.000
Y6 <- Kepuasa...	0.130	0.121	0.055	2.380	0.018
Y7 <- Kepuasa...	0.147	0.146	0.041	3.611	0.000
Y8 <- Kepuasa...	0.153	0.149	0.036	4.221	0.000
Y9 <- Kepuasa...	0.168	0.152	0.057	2.929	0.004

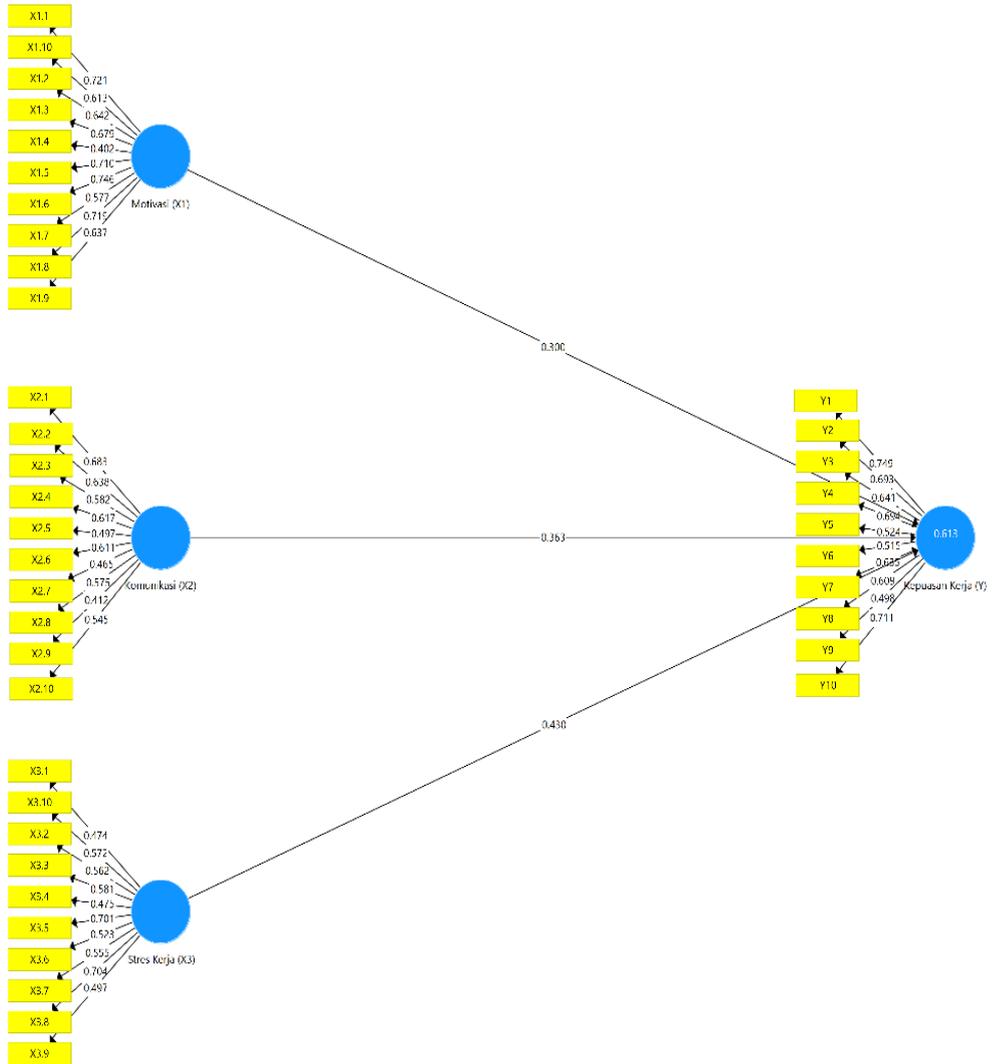
Hasil Akhir Histogram Basis Data

- Koefisien Jalur [Histogram Koefisien Jalur](#) [Pengaturan](#)
- Total Pengaruh Tidak Langsung [Histogram efek tidak langsung](#) [Inner Model](#)
- Efek Tidak Langsung Spesifik [Histogram Total Efek](#) [Outer Model](#)
- Pengaruh Total [Data Indikator \(Original\)](#)
- Outer Loading [Data Indikator \(Standarisasi\)](#)
- Outer Weight

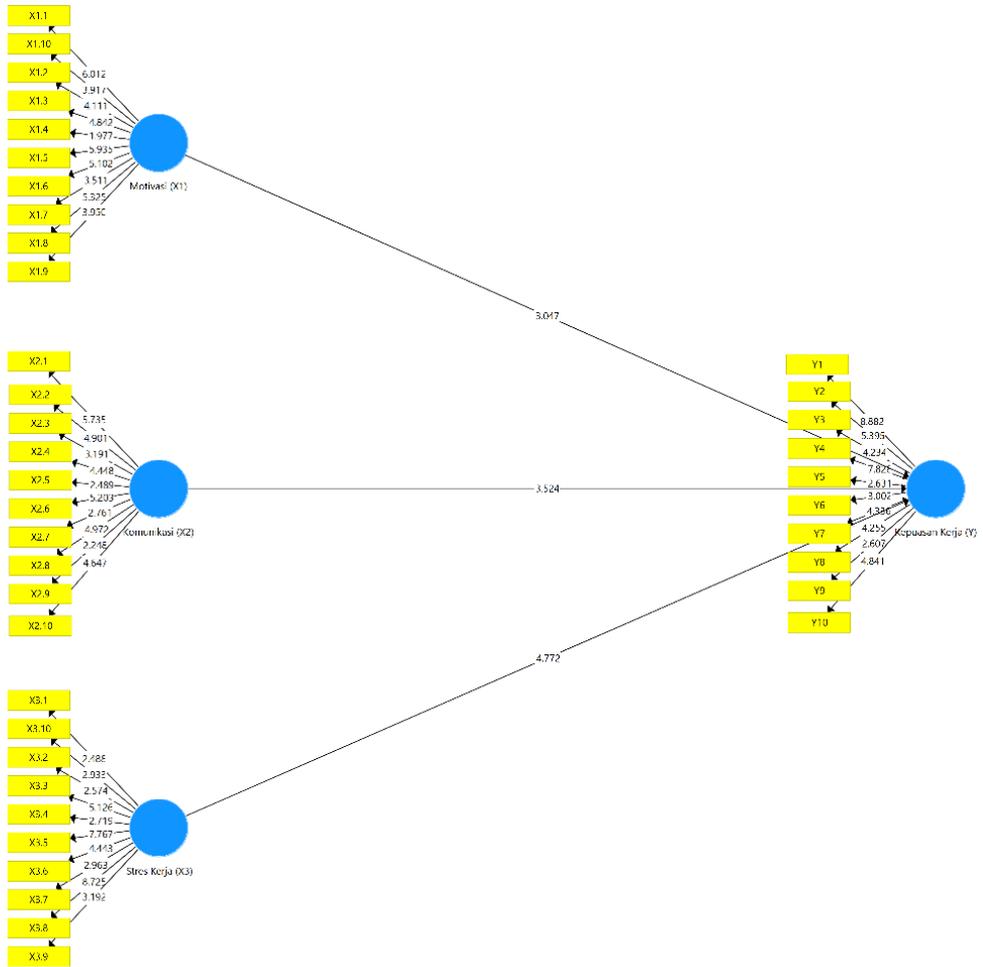
Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search 3:56 PM 7/9/2022

# Desain Alogaritm



# Desain Bootstrapping





**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 30 Maret 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Desy Tri Wulandari  
N .P.M. : 1805160149  
Tempat / Tgl.Lahir : Hinai Kiri, 11 Desember 2000  
Alamat Rumah : Gang Bunga  
JudulProposal : Peran Motivasi komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN(Persero) UP2B SUMBAGUT Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Asrizal Efendy Nasution, S.E.,M.Si*

Medan, Rabu, 30 Maret 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua



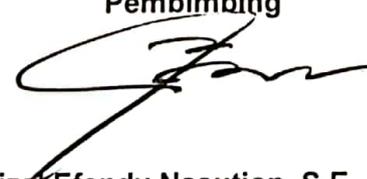
Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris



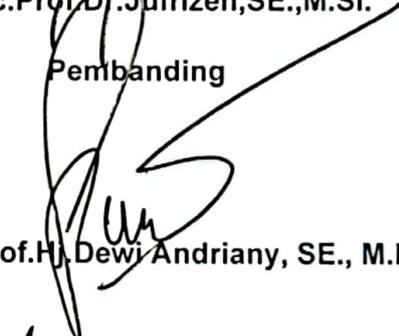
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembimbing



Asrizal Efendy Nasution, S.E.,M.Si

Pembanding



Assoc.Prof.H.Dewi Andriany, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui

Wakil Dekan I



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 30 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Desy Tri Wulandari  
**N .P.M.** : 1805160149  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Hinai Kiri, 11 Desember 2000  
**Alamat Rumah** : Gang Bunga  
**JudulProposal** : Peran Motivasi komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN(Persero) UP2B SUMBAGUT Medan

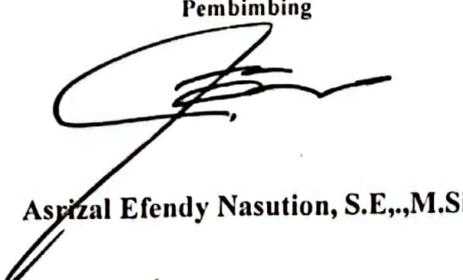
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN(Persero) UP2B SUMBAGUT Medan
Bab I	Menambahkan fenomena dibagian Latar belakang.....
Bab II	✓.....
Bab III	✓.....
Lainnya	...l.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

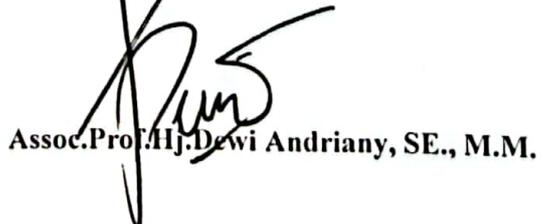
Medan, Rabu, 30 Maret 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua  
  
**Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.**

Pembimbing  
  
**Asrizal Efendy Nasution, S.E., M.Si**

Sekretaris  
  
**Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.**  
 Pembanding

  
**Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.**



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Desy Tri Wulandari  
 NPM : 1805160149  
 Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Peran Motivasi dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penyesuaian judul dengan isi. Latar belakang masalah dibuat berurut mulai dari yang kemudian dibahas. Diteliti, berikan satu sumber motivasi untuk masalah yang ada di masyarakat. Buatlah rumus dan tujuan masalah di paragraf.	04/03 - 2022	
Bab 2	Siapa yang di perbolehkan. mantri & re. judul harus memuat rumus & simbol ahli. pastikan jumlah yang sama, positif & negatif di setiap judulnya. kerangka konsep dibuat gambar dan berikan pendapat ahli.	07/03 - 2022	
Bab 3	metode pengumpulan data dibuat pakai apa? metode analisis data dibuat lebih lengkap unitnya. pastikan setiap teori ada sumber ahlinya. Sampel dibuat sampel jenis.	15/03 - 2022	
Daftar Pustaka	Tambahkan jurnal dosen feb umsu min. 10 jurnal. Sitasi & tulisan harus pakai mendeley. Daftar Grogyni atau Daftar pustaka menggunakan aplikasi mendeley.	18/03 - 2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Kuesioner online. Wawancara online	20/03 - 2022	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc untuk di seminarikan.	20/03 - 2022	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, 24 Maret 2022

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1843/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/10/2021

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 28/10/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Desy Tri Wulandari  
NPM : 1805160149  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MANJEMEN SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1:  
A. Kurangnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja.  
B. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.  
Judul 2:  
A. Kurangnya Pengembangan karier terhadap manajemen SDM  
B. Kurangnya Pengembangan karier terhadap lingkungan kerja  
Judul 3:  
A. Kurangnya motivasi dalam berkerja.  
B. Kurangnya bekerja sama satu antara lainnya.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xxx  
2. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Xxx  
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Xxx

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Pln ( Persero) Up2B Sumbagut

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Desy Tri Wulandari)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1843/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/10/2021

Nama Mahasiswa : Desy Tri Wulandari  
NPM : 1805160149  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MANJEMEN SDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 28/10/2021  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Asrizal Efendi Nst, SE., M.Si ..... 17/12/2021 .....

Judul Disetujui\*\*) : Peran Motivasi Komunikasi Dan Stress Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN  
(Persero) UP2B SUMBAGUT Medan

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 09 Desember 2021

Dosen Pembimbing

  
(Asrizal Efendi Nst, S.E., M.Si)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Jnggul | Cerdas | Terpercaya  
jika menjabar surat ini agar disebutkan  
omor dan tanggalnya

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 601 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 17 Maret 2022.**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Desy Tri Wulandari**  
**N P M : 1805160149**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Peran Motivasi Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan  
Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT Medan**

**Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 17 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 13 Sya'ban 1443 H  
17 Maret 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**



**Tembusan :**

1. Bertinggal



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 601 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 13 Sya'ban 1443 H  
17 Maret 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan  
Jln.Lr.12 No.6 Glugur Kota Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Desy Tri Wulandari**  
Npm : **1805160149**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul : **Peran Motivasi Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

**Tembusan :**

1 Bertanggung

Nomor : 0149/MUM.01.02/C24110000/2022  
Lampiran : 1 Lembar  
Sifat : Segera  
Hal : Izin Riset Pendahuluan

23 Maret 2022

Kepada

Yth. Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3  
Medan

Menunjuk surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis No. 601/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 17 Maret 2022 perihal Permohonan Izin Riset pendahuluan atas nama :

No	Nama	NPM	Judul
1	Desy Tri Wulandari	1805160149	Peran Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan

Pada prinsipnya dapat di setujui.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terimakasih.

**ANDI MAKKURADDE**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UMSU**

Unggut | Cerdas | Terpercaya

Bila menyalah surat ini agar dibuktikan  
kepada diri bertanggung

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 1398/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 06 Dzulqaidah 1443 H  
15 Juli 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan**  
**DI**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Desy Tri Wulandari**  
N P M : **1805160149**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**  
1. Pertinggal



Nomor : 0410/MUM.01.02/C24110000/2022  
Lampiran : 1 Lembar  
Sifat : Segera  
Hal : Selesai Melaksanakan Riset

8 Juli 2022

Kepada

Yth. Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3  
Medan

Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor : 601/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 17 Maret 2022 perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan.
2. Surat kami No. 0149/MUM.01.02/C24110000/2022 tanggal 23 Maret 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Dengan ini diberitahukan bahwa :

Nama : Desy Tri Wulandari,  
NPM : 1805160149

telah selesai melakukan Riset Pendahuluan yang dilaksanakan mulai 09 s/d 23 Juni 2022 dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.**

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.



ANDI MAKKURADDE