



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI,
DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT AGUNG
BERKAT BINTATAR ABADI
SUNGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

LISA KRISTINA BR PA

NPM 1715310346

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : LISA KRISTINA BR PA
NPM : 1715310346
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA,
KOMUNIKASI, DAN PENGAWASAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT AGUNG BERKAT
BINTATAR ABADI SUNGGAL

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)



PEMBIMBING I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : LISA KRISTINA BR PA
NPM : 1715310346
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA,
KOMUNIKASI, DAN PENGAWASAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT AGUNG BERKAT
BINTATAR ABADI SUNGGAL

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA

(SURYA ASIH, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(MAYA MACIA SARI, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lisa Kristina Br Pa
NPM : 1715310346
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2021



Lisa Kristina Br Pa
NPM. 1715310346

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lisa Kristina Br Pa
Tempat/Tanggal Lahir : Diski, 31 Mei 1998
NPM : 1715310346
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun Vii Gg Keluarga Diski

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2021

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan ini



Lisa Kristina Br Pa

NPM. 1715310346

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 01 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LISA KRISTINA BR.PA
 Tempat/Tgl. Lahir : DISKI / 31 Mei 1998
 Nama Orang Tua : ROBINSON PA
 N. P. M : 1715310346
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085370214016
 Alamat : Dusun VII Gg Keluarga Diski

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agung berkat bintang abadi sunggal, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (benar dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



LISA KRISTINA BR.PA
 1715310346

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 90/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
ma saudara/i:

: LISA KRISTINA BR.PA
: 1715310346


Semester : Akhir

is : SOSIAL SAINS

nProdi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 22 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
perdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 22 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

isi : 01

Efektif : 04 Juni 2015

Handwritten notes in the top left corner:
Citra &
mesin listrik
Cahaya Pramu no. 80 MM
DPT 81/7/2021



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI,
DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. AGUNG
BERKAT BINTATAR ABADI
SUNGGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

LISA KRISTINA BR PA

NPM 1715310346

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LISA KRISTINA BR.PA
NPM : 1715310346
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Cahyo Pramono, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agung berkat bintang abadi sunggal

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
28 Mei 2021	ACC	Disetujui	
23 Juli 2021	ACC	Disetujui	
01 November 2021	Acc	Disetujui	

Medan, 01 November 2021
Dosen Pembimbing,



Cahyo Pramono, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LISA KRISTINA BR.PA
NPM : 1715310346
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agung berkat bintang abadi tunggal

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
26 Mei 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui
26 Mei 2021	Sesuaikan dengan Pedoman penulisan Skripsi Fakultas Lanjutkan ke tahap selanjutnya	Disetujui
07 Juli 2021	catatan perbaikan: Coba mohon diperbaiki ya. latar belakangnya hapus semua variabel X nya. yang dimunculkan ada Variabel Y nya. bagaimana cara mereka tentang kepuasan kerja 1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Prestasi Kerja Ini keempatnya saya ambil dari indikator anda. Pastikan di latar belakang ditemukan fenomena ini. Nanti data Variabel X yang sekarang masuk pada BAB IV pembahasan. Mohon diperbaiki ya. dan sesuaikan dengan Panduan Skripsi	Revisi
12 Juli 2021	ACC. Sidang Meja Hijau Lanjutkan Ke Tahap Selanjutnya	Disetujui
21 Oktober 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui

Medan, 01 November 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Diajukan bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: LISA KRISTINA BR.PA
Tanggal/Tgl. Lahir	: DISKI / 31 Mei 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310346
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Nilai Kredit yang telah dicapai	: 144 SKS, IPK 3.43
Nomor Hp	: 085370214016
Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

	Judul
	1. Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agung berkat bintang abadi sunggal0

Isi: Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Rektor I

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 27 Mei 2021

Pemohon

(Lisa Kristina Br.pa)

Tanggal : 27 Mei 21

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 27 Mei 21

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM)

Tanggal : 27 Mei 21

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 27 Mei 21

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Cahyo Pramono, SE., MM.)

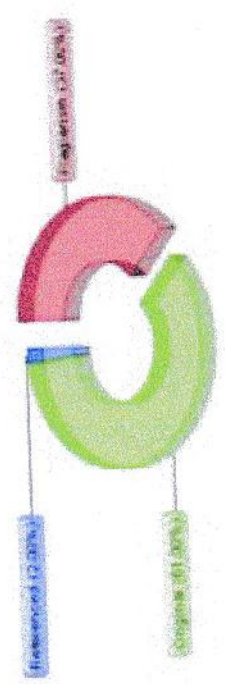
Analisis dokumen: LISA KRISTINA BR PA_17115310346_MANAJEMEN.docx - prepared by Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- 1. Comparison Report
- 2. Rewrite
- 3. Check type
- 4. Internet Check



Unread document body analysis

- 1. Revision chart



Unread document body analysis

- 1. Revision chart



Unread document body analysis 52

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPME sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/ pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen	PM-UJMA-06-02	Revisi	00	Tgl Eff	23 Jan 2019
-------------	---------------	--------	----	---------	-------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. Muhammad Tugiyib Daulay, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : Cahyo Pramono, SE., MM
 Nama Mahasiswa : LISA KRISTINA BR. PERANGIN - ANGIN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310346
 Jenjang Pendidikan : S1 (STRATA SATU)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Dan Pengawasan terhadap
 Kevasan Kerja Karyawan PT. AGUNG BERKAT BINTATAR
 ASADI SUNGGAL

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
28 Mei 2021	ACC Seminar proposal sesuaikan dengan pedoman penulisan Skripsi Fakultas lanjut ketahap selanjut- nya.		
23 Juli 2021	ACC Sidang Meja Hijau Lanjut ke tahap selanjutnya		
01 NOV 2021	ACC sidang LUX		

Medan, 22 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari disiplin kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2), dan pengawasan (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal yang berjumlah 78 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yaitu 78 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan Mei hingga Agustus 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 24.0 dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal baik secara parsial maupun secara simultan. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja. 91,1% kepuasan kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Pengawasan, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of work discipline (X1), work communication (X2), and supervision (X3) on job satisfaction (Y) at PT Agung Berkas Bintatar Abadi Sunggal. The population in this research were all employees of PT Agung Berkas Bintatar Abadi Sunggal, which has 78 employees. The number of samples taken was a population of 78 respondents. This research was conducted from May to August 2021. This research used quantitative data processed by SPSS 24.0 with the multiple linear regression method. The results showed that work discipline, work communication, and supervision had a positive and significant effect on job satisfaction at PT Agung Berkas Bintatar Abadi Sunggal either partially or simultaneously. Work discipline was the most dominant variable affecting job satisfaction. 91.1% of job satisfaction could be explained and obtained from work discipline, work communication, and supervision while the rest by other factors. Job satisfaction had a very strong relationship to work discipline, work communication, and supervision.

Keywords: *Work Discipline, Work Communication, Supervision, Job Satisfaction.*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Cahyo Pramono, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Robinson Perangin-Angin serta Ibunda Salasiah Br Gurusinga tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik

8. Kepada pimpinan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal dan seluruh karyawan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Agustus 2021
Penulis

Lisa Kristina Br Pa
NPM : 1715310346

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	10
1. Batasan Masalah.....	10
2. Perumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	16
1. Kepuasan Kerja	16
a. Pengertian Kepuasan Kerja	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
c. Teori Kepuasan Kerja.....	20
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2. Disiplin Kerja	23
a. Pengertian Disiplin Kerja	23
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	25
c. Pentingnya Kedisiplinan.....	26
d. Indikator Disiplin Kerja.....	27
3. Komunikasi Kerja	28
a. Pengertian Komunikasi Kerja	28
b. Tujuan Komunikasi	31
c. Proses Komunikasi	32
d. Saluran Komunikasi dalam Organisasi	34
e. Unsur-Unsur Komunikasi.....	37
f. Indikator Komunikasi Kerja.....	39

4. Pengawasan	40
a. Pengertian Pengawasan	40
b. Sifat dan Waktu Pengawasan	42
c. Tujuan Pengawasan	44
d. Indikator Pengawasan.....	45
B. Penelitian Sebelumnya.....	46
C. Kerangka Konseptual.....	49
D. Hipotesis	53
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	55
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	55
1. Tempat Penelitian.....	55
2. Waktu Penelitian	55
C. Populasi dan Sampel	56
1. Populasi	56
2. Sampel.....	56
3. Jenis dan Sumber Data	57
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	57
1. Variabel Penelitian	57
a. Variabel Dependen (Y)	57
b. Variabel Independen (X).....	58
2. Definisi Operasional.....	58
E. Skala Pengukuran Variabel.....	60
F. Teknik Pengumpulan Data.....	61
G. Teknik Analisa Data	62
1. Uji Kualitas Data.....	62
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	62
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	63
2. Uji Asumsi Klasik	64
a. Uji Normalitas	64
b. Uji Multikolinearitas	67
c. Uji Heteroskedastisitas	68
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	70
4. Uji Hipotesis.....	71
a. Uji Simultan (Uji F)	71
b. Uji Parsial (Uji t)	72
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	75
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	75
a. Sejarah PT Agung Berkat Bintatar Abadi	75
b. Struktur Organisasi PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.....	76
2. Karakteristik Responden	76
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	78
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	79
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	80
a. Disiplin Kerja (X_1)	80
b. Komunikasi Kerja (X_2).....	85
c. Pengawasan (X_3)	89
d. Kepuasan Kerja (Y).....	95
4. Uji Kualitas Data.....	99
a. Uji Validitas	99
b. Uji Reliabilitas.....	102
5. Uji Asumsi Klasik	105
a. Uji Normalitas Data.....	105
b. Uji Multikolinearitas	107
c. Uji Heteroskedastisitas	109
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	111
7. Uji Hipotesis.....	114
a. Uji t (Uji Parsial)	114
b. Uji F (Uji Simultan)	116
8. Uji Determinasi (R^2)	118
B. Pembahasan Hasil Penelitian	120
1. Hipotesis H_1	120
2. Hipotesis H_2	122
3. Hipotesis H_3	123
4. Hipotesis H_4	125

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	127
B. Saran	127

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kepuasan Kerja	5
Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja	6
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Komunikasi Kerja	8
Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Pengawasan	9
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian	55
Tabel 3.2. Daftar Posisi Karyawan di PT Agung Berkat Bintatar Abadi	56
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel	58
Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert	61
Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	74
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	78
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	79
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	80
Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	81
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi (X_{1-1})	81
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan (X_{1-2})	82
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X_{1-3})	83
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X_{1-4})	84
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal (X_{2-1})	85
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah (X_{2-2})	86
Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas (X_{2-3})	87
Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Diagonal (X_{2-4})	88
Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penentuan Standard (X_{3-1})	90
Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengadakan Pengukuran (X_{3-2})	91
Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (X_{3-3})	92
Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Usaha Membandingkan (X_{3-4})	93
Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Usaha Membandingkan (X_{3-5})	94
Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Menyenangi Pekerjaannya (Y_{1-1})	95

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mencintai Pekerjaannya (Y_{1-2})	96
Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Moral Kerja (Y_{1-3}).....	97
Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y_{1-4})	98
Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	100
Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi Kerja (X_2).....	101
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengawasan (X_3).....	101
Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y)	102
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja(X_1).....	103
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel DisiplinKerja (X_2).....	103
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengawasan (X_3).....	104
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	104
Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	107
Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas.....	108
Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	110
Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	112
Tabel 4.36. Hasil Uji-t.....	115
Tabel 4.37. Hasil Uji F.....	117
Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi.....	118
Tabel 4.39. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	119

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	52
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal .	76
Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas.....	105
Gambar 4.3. Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	106
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas.

Sutrisno (2015:185) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya dengan merasa puas dengan berbagai kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih mudah mematuhi peraturan dan lebih mudah dikendalikan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang terbaik. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan

bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013:7) dan Supriyadi, Priadana, dan Setia (2017:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Purwanto (2013:14) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di perusahaan dan dengan atasan membuat jalannya pekerjaan karyawan menjadi lebih lancar, dan karyawan mampu memberikan berbagai saran dan pendapat atau aktualisasi diri terhadap pekerjaannya. Semua pekerjaan dan kebijakan menjadi transparan yang dapat diketahui karyawan karena terjadinya komunikasi kerja yang baik sehingga hal ini memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah komunikasi kerja karyawan di perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paripurna (2013:7) dan Sukarja dan Machasin (2015:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Winardi (2016:185) menjelaskan bahwa pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan sangat dibutuhkan untuk

menjamin prosedur kerja dijalankan dengan baik sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan seperti yang diharapkan perusahaan. Namun, pengawasan yang salah akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengawasan yang buruk yang dilakukan perusahaan mendorong terjadinya tekanan yang menurunkan rasa puas karyawan dalam bekerja akibat terlalu terkekang walaupun tingkat disiplin akan terjaga namun pengawasan yang buruk tidak akan membuat karyawan merasa puas. Hal ini akan mendorong kekecewaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afifah, Murwaningsih, dan Susantiningrum (2014:7) dan Aprilandi (2015:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

PT Agung Berkat Bintatar Abadi yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351 merupakan perusahaan pengolahan kayu gelondongan menjadi kayu menjadi berbagai jenis bentuk kayu setengah jadi maupun kayu yang siap pakai. Perusahaan memproduksi berbagai bentuk kayu yang digunakan oleh industri lain terutama pada industri mebel. Perusahaan juga membuat berbagai kayu balok yang siap dikirimkan ke berbagai toko bangunan. Perusahaan terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351. Perusahaan telah berdiri sejak tahun 1995 yang saat ini

telah memiliki 78 cabang perusahaan dengan area pemasaran meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Barat.

Sebagian besar karyawan adalah para pekerja bagian produksi yang bekerja dengan menggunakan tenaga yang mereka miliki dan hanya sebagian karyawan yang bekerja dengan kemampuan khusus. Banyak karyawan yang menganggap tugas dan pekerjaan yang diberikan cukup berat karena karyawan harus mengeluarkan cukup banyak tenaga dan kondisi lingkungan kerja yang berabu sehingga banyak karyawan yang menjadi tidak betah dan berhenti bekerja untuk mencari perusahaan lain yang lebih sesuai. Hampir setiap bulan terjadi *turnover* (karyawan yang berhenti bekerja) dan mencari pekerjaan yang lain. Hal ini menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan sehingga mereka tidak ingin keberadaan mereka lebih lama di perusahaan. Tercatat selama tahun 2020 telah 30 orang karyawan yang berhenti bekerja. Karyawan yang berhenti bekerja sebagian besar adalah karyawan-karyawan baru yang baru sebulan bekerja dan tidak tahan dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa pekerjaan yang saat ini dijalani bukan pekerjaan yang diinginkan oleh karyawan. Namun, karena sulitnya mencari pekerjaan, maka dengan berat hati atau terpaksa karyawan menjalankan pekerjaan mereka di perusahaan. Terutama bagi karyawan yang berpendidikan Strata-1, dimana keilmuan mereka selama perkuliahan tidak digunakan di perusahaan karena yang dibutuhkan hanyalah tenaga mereka bukan bidang keilmuan mereka. Pada karyawan yang bergelar Strata-1 dengan terpaksa harus menjatuhkan derajat pendidikan mereka karena sulitnya mencari pekerjaan. Hal ini membuat kepuasan kerja karyawan menjadi rendah dan sulit karyawan menjadi loyal terhadap

perusahaan serta tidak berpikir panjang untuk berhenti bekerja terutama jika menemukan pekerjaan yang lebih baik. Rendahnya loyalitas dan tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan menunjukkan kepuasan kerja karyawan yang rendah sehingga mereka dengan mudah mengambil keputusan untuk berhenti bekerja dan tidak berlaku loyal kepada perusahaan.

Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tidak terlalu baik, dimana dari 20 orang karyawan yang diwawancarai, sebagian besar menunjukkan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaannya seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan menyenangi pekerjaannya saat ini di perusahaan	9	45%	11	55%
2	Karyawan mencintai apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan	6	30%	14	70%
3	Karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehari-hari	4	20%	16	80%
4	Karyawan menjalani pekerjaannya dengan perasaan yang tulus	7	35%	13	65%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka menyenangi pekerjaannya saat ini di perusahaan. Hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mencintai apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. Terdapat 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehari-hari. Terakhir, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka menjalani pekerjaannya dengan perasaan yang tulus. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah yang ditandai dengan rendahnya rasa sayang dan cinta karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, rasa semangat kerja yang rendah juga

mengindikasikan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang berdampak terhadap ketidaktulusan atau keterpaksaan mereka dalam bekerja akibat ketidakpuasan kerja karyawan yang membuat karyawan tidak mampu bekerja dengan sepenuh hati.

Masalah kedisiplinan juga menjadi masalah umum yang ada di PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal. Dimana masih cukup banyak karyawan yang mengalami keterlambatan hadir dalam bekerja serta kurangnya karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan memiliki peraturan dan prosedur kerja yang benar-benar harus dijaga untuk memperlancar aktivitas pekerjaan dan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Namun, banyak karyawan yang mengabaikan peraturan dan prosedur kerja ini, seperti tidak menggunakan sarung tangan, tidak memakai masker, tidak memakai bet nama, mencuri waktu kerja, menggunakan *handphone* di saat bekerja, tidak menjaga kerapian dan ketelitian bahan baku, tidak memperhatikan prosedur pemrosesan bahan baku, dan lain-lain.

Komunikasi yang terjadi antara karyawan dengan atasan tidak terjalin dengan cukup baik. Pimpinan berorientasi pada hasil sehingga pimpinan sulit menerima pendapat, masukan, keluhan, atau kesulitan yang dialami oleh karyawan. Hal ini menyebabkan komunikasi vertikal bawah ke atas menjadi buruk. Selain itu, karyawan terkadang sulit memahami berbagai perintah atasan di saat pekerjaan sedang padat-padatnyanya dimana konsentrasi karyawan menjadi antara pekerjaannya dengan perintah/instruksi yang baru. Dari segi komunikasi kerja antar karyawan dirasa cukup baik, dimana karyawan dengan rekan kerja dapat berkoordinasi dengan cukup baik dalam mendukung berbagai aktivitas pekerjaan mereka. Namun, hal ini terjadi di satu divisi yang sama, sedangkan di luar divisi (antar divisi), komunikasi kerja belum terjalin dengan cukup baik.

PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal sampai saat ini belum memiliki standar khusus dalam melakukan pengawasan, sehingga pengawasan yang dilakukan tidak berjalan dengan efektif dalam menjaga disiplin dan kinerja karyawan. Pengawasan diserahkan sepenuhnya kepada para mandor untuk mengawasi bawahannya dengan metode pengawasan yang diinginkan mandor masing-masing. Oleh karena itu, setiap mandor memiliki cara tersendiri dalam melakukan pengawasan karena belum adanya standar yang baku dan jelas dari perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang berhasil dikumpulkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sebenarnya pengaruh dari disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan belum mampu mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Karyawan belum memiliki komunikasi yang baik dengan atasan sehingga sulit bagi karyawan untuk memberikan pendapat dan sulit bagi karyawan untuk memahami instruksi atau perintah atasan.

3. Karyawan diawasi tanpa adanya standar pengawasan yang jelas oleh perusahaan sehingga membuat mandor terkesan sesuka hati mereka dalam melakukan pengawasan.
4. Karyawan belum menyenangi dan mencintai pekerjaan mereka saat ini sehingga mereka tidak bekerja dengan tulus dan keinginan untuk berhenti bekerja cukup besar.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan penulis, maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.
- b. Karyawan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang berstatus sebagai staf biasa tanpa menduduki jabatan manajerial/pimpinan.
- c. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan aplikasi bantu yaitu *software* SPSS versi 24.0.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.
- b. Apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.
- c. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.
- d. Apakah disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang menjadi alasan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari komunikasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.

- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pengawasan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mampu untuk membantu PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui disiplin kerja, komunikasi kerja di perusahaan, dan pengawasan yang dilakukan perusahaan.

b. Bagi Universitas

Meningkatkan minat para masyarakat yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yang secara langsung akan meningkatkan kuantitas penelitian yang dilakukan oleh masyarakat dan secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas dari penelitian yang dilakukan masyarakat dari hari demi hari. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan kontribusi Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan. Penulis mampu mencari jawaban atas

suatu masalah melalui pendekatan penelitian yang dilakukan. Penulis mampu mengembangkan pengetahuan menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri pada tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin”. Terdapat beberapa perbedaan yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa hal mendasar yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu, terdapat tiga buah variabel bebas yang digunakan, yaitu kebutuhan Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepemimpinan (X_2), Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Pada penelitian yang penulis lakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X_1), komunikasi Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3), sedangkan variabel terikat yang digunakan tetap sama dengan penelitian terdahulu, yaitu: Kepuasan Kerja (Y).

2. Sampel dan Populasi

Penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi sebesar 84 orang karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 84 orang karyawan sebagai

responden dikarenakan jumlah populasi yang dimiliki pada penelitian terdahulu kurang dari 100 anggota. Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki populasi sebesar 78 orang karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yang ada, yaitu 78 orang karyawan sebagai responden.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari Mei sampai Juli 2013 atau total selama 3 bulan penelitian, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan April 2021 sampai Agustus 2021 sehingga penelitian ini direncanakan berjalan selama 5 bulan.

4. Tempat Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di PT Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di PT Agung Berkat Bintatar Abadi yang terletak di Kecamatan Sunggal - Kabupaten Deli Serdang.

5. Objek Penelitian

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan T. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin yang berstatus sebagai staf produksi, sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal yang berstatus sebagai staf biasa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut Robbins (2012:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan Sutrisno (2015:74) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang karyawan harapkan.

Handoko (2013:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan

kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan sehingga setiap faktor individu karyawan terkadang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda. Menurut Mangkunegara (2016:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1) Faktor Karyawan

Yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan teori lain menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2015:82-84) terdiri dari beberapa faktor sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bayaran atas apa yang dia lakukan untuk perusahaan. Besaran gaji yang mampu mencukupi kebutuhan karyawan dan dianggap layak dengan apa yang karyawan lakukan untuk karyawan akan mendorong rasa puas terhadap pekerjaannya.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Pengawasan

Pengawasan yang buruk yang dilakukan perusahaan mendorong terjadinya tekanan yang menurunkan rasa puas karyawan dalam bekerja akibat terlalu terkekang.

6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi Kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

9) Disiplin Kerja

Karyawan yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk berbagai kebijakan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan lebih mudah untuk mencapai kepuasan dalam bekerja karena dengan mudah mengikuti peraturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan sehingga mematuhi peraturan tidak menjadi beban.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

Blum dalam As'ad (2015:115-119) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1) Faktor Kepuasan Finansial

Yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

2) Faktor Kepuasan Fisik

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3) Faktor Kepuasan Sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

4) Faktor Kepuasan Psikologi

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:117), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

a) Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yuk, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

b) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.

c) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

d) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak

ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah:

1) Menyenangi Pekerjaannya

Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangi apa yang dikerjakan di perusahaan.

2) Mencintai Pekerjaannya

Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala

daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimana pun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral Kerja

Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan.

4) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Hasibuan (2017:190) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi

manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal”.

Handoko (2013:208) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Singodimedjo (2012:86) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2014:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Sutrisno (2015:185) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sastrohadiwiryono (2012:287) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2013:208) mengemukakan kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Handoko (2013:209) mengemukakan tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan di waktu yang lalu. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian

hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

c. Pentingnya Kedisiplinan

Hasibuan (2017:193) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di

perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2015:186) menjelaskan beberapa Indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

1) Absensi

Indikator absensi meliputi ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan, dan peraturan lainnya.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Setiap karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

3. Komunikasi Kerja

a. Pengertian Komunikasi Kerja

Purwanto (2013:14) menjelaskan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Proses komunikasi itu sering dianggap sebagai akar dari semua persoalan-persoalan yang timbul di dalam berorganisasi. Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya

dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.

Di dalam dunia praktis, juga mengenal komunikasi antarpribadi (*interpersonal communications*) dan komunikasi lintas budaya (*intercultural/cross-cultural communications*), selain komunikasi bisnis (*business communications*). Komunikasi bisnis, komunikasi antarpribadi maupun komunikasi lintas budaya merupakan bentuk komunikasi yang masing-masing memiliki karakter yang berbeda dari yang lainnya.

Komunikasi antar pribadi merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Peran antar pribadi menunjukkan bahwa seorang manajer harus mampu memerankan dirinya sebagai seorang tokoh figur (*figurehead role*), pemimpin (*leader role*), dan penghubung (*liaison role*). Komunikasi lintas budaya merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih, yang masing-masing memiliki budaya yang berbeda karena perbedaan geografis tempat tinggal. Komunikasi bisnis adalah komunikasi yang digunakan dalam dunia bisnis yang mencakup berbagai macam bentuk komunikasi, baik komunikasi verbal maupun komunikasi nonverbal untuk mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2013:15).

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di

gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan-ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti (Purwanto, 2016:13)

Arti atau makna simbol di sini tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan sehingga ada umpan balik (*feedback*) bagi komunikan setelah mendapatkan pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai, apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Menurut Canggra (2015:4) Komunikasi diartikan sebagai salah satu aktivitas yang fundamental dalam kehidupan umat manusia yang dimana merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun alat komunikasi.

Menurut Komala (2014:9) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain“. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-

kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi seseorang mengirimkan dan menerima berita sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain).

Komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi (Purwanto, 2016:20).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi pada penelitian ini adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan.

b. Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Effendy (2016:27) ada tiga tujuan komunikasi yaitu:

- 1) Mengubah sikap (*to change the attitude*), yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

- 2) Mengubah pendapat atau opini (*to change the behavior*), yaitu perilaku individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima, sehingga informasi ini menjadi berpengaruh terhadap sikap dari individu tersebut.
- 3) Mengubah masyarakat (*to change the society*), yaitu tingkat sosial individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.

c. Proses Komunikasi

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas. Informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus di komunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengarahan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Purwanto (2016:11), pada prinsipnya dalam proses komunikasi memiliki 6 (enam) tahapan yaitu:

1) Pengiriman Mempunyai Satu Ide atau Gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, maka pengirim pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin di sampaikan pada pihak lain. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber, ide yang diolah dalam bentuk pengirim di saring dan disusun kedalam suatu memori dalam pikiran orang yang memiliki mental yang berbeda. Hal ini disebabkan karena penyerapan berbagai informasi dan pengalaman berbeda-beda pada setiap individu. Hal ini juga dapat

mengakibatkan terjadinya perbedaan pemahaman dari masing-masing individu atas suatu ide atau gagasan yang didapatkannya.

2) Pengirim Mengubah Ide Menjadi suatu Pesan

Pada proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Agar ide dapat diterima dan dimengerti dengan sempurna pengirim pesan harus memperhatikan subjek apa yang ingin disampaikan, maksud (tujuan), penerima pesan, gaya persona dan latar belakang budaya.

3) Pengirim Menyampaikan Pesan

Pada saat menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai saluran. Biasanya rangkai komunikasi yang dilakukan relatif pendek, namun ada juga yang cukup panjang. Hal ini akan berpengaruh terhadap efektifitas penyampaian pesan. Ketika penyampaian pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulis maupun lisan.

4) Penerima Menerima Pesan

Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan penerima menerima pesan.

5) Penerima Menafsirkan Pesan

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah di mengerti dan tersimpan dalam benak penerima pesan. Selanjutnya pesan baru bisa di tafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim.

6) Penerima Memberi Tanggapan dan Umpan Balik ke Pengirim

Setelah menerima pesan, penerima akan memberikan tanggapan dengan cara tertentu dan akan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan oleh penerima pesan beraneka ragam, hal ini tergantung pesan yang diterimanya. Umpan balik memegang peranan penting dalam proses komunikasi karena ia memberi kemungkinan bagi pengirim untuk menilai efektifitas suatu pesan. Di samping itu, adanya umpan balik dapat menunjukkan adanya faktor-faktor penghambat komunikasi, misalnya perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran kata-kata dan perbedaan reaksi secara emosional.

d. Saluran Komunikasi dalam Organisasi

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arrah dasar gerakannya yang tampak dengan terbentuknya saluran-saluran komunikasi. Adapun saluran-saluran komunikasi formal yang biasa terdapat dalam organisasi adalah:

1) Berdasarkan Arah Komunikasi

a) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) di mulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai karyawan ini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan pengarahan,

informasi, instruksi, nasehat/sasaran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi sehingga anggota organisasi secara bersama-sama dapat berusaha untuk menjalankan tugas tersebut dengan baik.

Berita-berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lain, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi. Dan manajemen seharusnya tidak memusatkan perhatiannya pada usaha komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

Komunikasi ke atas (*Upward Communication*) alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi, yaitu bagian pabrik, ke manajer produksi, dan akhirnya ke manajer umum. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas.

b) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini:

- (1) Komunikasi di antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi
- (2) Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal, selain membantu koordinasi kegiatan-kegiatan horizontal, komunikasi tipe ini juga menghindarkan prosedur pemecahan yang lambat.

c) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia ini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

2) Berdasarkan Cara Penyampaiannya

a) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal ialah komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun tulisan. Komunikasi lisan adalah komunikasi melalui ucapan kata-kata atau kalimat meliputi apa yang dikatakan dan bagaimana mengatakannya yang bersifat tatap muka (*face to face communication*) atau tidak tatap muka.

Komunikasi tertulis adalah komunikasi dengan mempergunakan rangkaian kata-kata atau kalimat, kode-kode (yang mengandung arti) tertulis yang dapat dimengerti pihak lain.

b) Komunikasi Non-Verbal

Komunikasi non-verbal ialah komunikasi yang diekspresikan dalam bentuk bahasa isyarat atau simbol. Media yang dipergunakan ialah ekspresi, gerak isyarat, gerak dan posisi badan, yang disebut dengan bahasa badan (*language body*) yang menyatakan sikap dan perasaan seseorang.

e. **Unsur-Unsur Komunikasi**

Menurut Effendy (2016:10) komunikasi meliputi lima unsur sehingga dapat dilancarkan secara efektif, diantaranya:

1) Komunikator

Komunikator adalah seorang pencipta pesan sebagai suatu titik permulaan dan penginisiatifan dalam proses kegiatan komunikasi. Untuk melaksanakan komunikasi yang efektif terdapat dua faktor yang paling penting dalam diri komunikator yang harus diperhatikan, yaitu daya tarik komunikator (*source attractiveness*) dan kredibilitas sumber atau kepercayaan komunikan kepada komunikator.

2) Pesan Komunikasi

Pesan komunikasi merupakan suatu informasi/ isi pernyataan dalam bentuk bahasa, kode, maupun lambang. Pesan komunikasi terdiri atas isi pesan dan lambang/symbol. Isi pesan adalah materi atau bahan yang dipilih oleh sumber (komunikator) untuk menyampaikan maksudnya. Lambang pesan adalah simbol yang dipergunakan untuk menyampaikan isi komunikasi, diantaranya bahasa, gambar, dan warna.

3) Media Komunikasi

Media adalah alat untuk sarana yang dipergunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan berupa surat, papan pengumuman, telepon, surat kabar, majalah, film, *fax*, radio, email dan sebagainya. Dalam berkomunikasi antar hubungan manusia di suatu organisasi, terdapat dua pembagian media yang dapat dipergunakan, yaitu media pribadi dan media antar kelompok.

a) Media antar Pribadi

Media yang dapat digunakan untuk hubungan perorangan (antar pribadi) ialah sebagaimana media berkomunikasi seperti: telepon, surat kabar, majalah, *fax*, email dan sebagainya. Akan tetap kurir (utusan) juga bisa dimasukkan kedalam salah satu media antar pribadi.

b) Media Kelompok

Media kelompok pada aktivitas komunikasi yang melibatkan hubungan *audience* lebih dari 15 orang maka media komunikasi yang digunakan adalah media kelompok berupa rapat, *breafing*, seminar, dan konferensi pers.

4) Komunikan

Komunikan adalah orang yang dituju, pihak penjawab atau penerima berita dari komunikator dengan berbagai tujuan.

5) Efek

Pemberi tanggapan atau dampak yang ditimbulkan oleh komunikasi dimana berasal dari komunikan.

f. Indikator Komunikasi Kerja

Pada penelitian ini indikator pengukuran komunikasi kerja di ambil dari indikator yang digunakan oleh Purwanto (2016:18), yaitu:

1) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. Komunikasi yang terjadi dapat berupa pertukaran informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama, komunikasi pada rapat, atau koordinasi pada suatu pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama oleh beberapa karyawan.

2) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah

Komunikasi vertikal atas ke bawah adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) yakni dapat berupa merupakan perintah dapat dimengerti, prosedur, teguran yang diberikan jelas, dan pujian.

3) Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas

Komunikasi vertikal bawah ke atas adalah komunikasi secara timbal balik dari bawah ke atas berupa jalur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer), yaitu dapat berupa saran yang dapat diterima, dan laporan pekerjaan.

4) Komunikasi Diagonal

Merupakan komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan

secara langsung. Komunikasi ini digunakan dalam hubungan kerja untuk koordinasi dan konsultasi kegiatan operasional dalam organisasi seperti hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain.

4. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Menurut Winardi (2016:185), pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Sedangkan menurut Samsudin (2016:65), pengawasan adalah fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan.

Menurut Simbolon (2014:60), pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti. Lebih lanjut menurut Suit dan Almasdi (2016:159), pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2016:98) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan

yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Ciri terpenting dari konsep yang dikemukakan oleh Siagian ini adalah bahwa pengawasan hanya dapat diterapkan bagi pekerjaan yang sedang berjalan dan tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang sudah selesai dilaksanakan.

Menurut Dessler (2012:395) juga berpendapat tentang pengertian pengawasan ini yang mengatakan bahwa pengawasan berarti mendeterminasi apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Jadi pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik. Tanpa adanya pengawasan dari pihak manajer/atasan maka perencanaan yang telah ditetapkan akan sulit diterapkan oleh bawahan dengan baik. Sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan akan sulit terwujud.

Pengawasan pada hakikatnya merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan dengan hasil yang diinginkan. Pada pokoknya controlling atau pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma, standar atau rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengawasan dalam penelitian ini adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

b. Sifat dan Waktu Pengawasan

Menurut Hasibuan (2017:247) sifat dan waktu pengawasan terdiri dari beberapa hal, yaitu:

1) *Preventive controll*

Adalah pengendalian yang dilakukan sebelum kegiatan dilakukan untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaannya. *Preventive controll* ini dilakukan dengan cara:

- a) Menentukan proses pelaksanaan pekerjaan
- b) Membuat peraturan dan pedoman pelaksanaan pekerjaan
- c) Menjelaskan dan atau mendemonstrasikan cara pelaksanaan pekerjaan itu
- d) Mengorganisasi segala macam kegiatan
- e) Menentukan jabatan, job description, authority, dan responsibility bagi setiap individu karyawan
- f) Menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan
- g) Menetapkan sanksi-sanksi bagi karyawan yang membuat kesalahan

2) *Repressive Controll*

Adalah pengendalian yang dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya, dengan maksud agar tidak terjadi pengulangan

kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan yang diinginkan.

Repressive control ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Membandingkan hasil dengan rencana
- b) Menganalisis sebab-sebab yang menimbulkan kesalahan dan mencari tindakan perbaikannya
- c) Memberikan penilaian terhadap pelaksanaannya, jika perlu dikenakan sanksi hukuman kepadanya
- d) Menilai kembali prosedur-prosedur pelaksanaan yang ada
- e) Mengecek kebenaran laporan yang dibuat oleh petugas pelaksana
- f) Jika perlu meningkatkan keterampilan atau kemampuan pelaksana melalui training dan education.

3) Pengawasan saat Proses Dilaksanakan

Yaitu pengawasan yang dilakukan saat proses kerja sedang terjadi dan segera memberikan koreksi sehingga jika terjadi kesalahan dapat langsung diperbaiki.

4) Pengawasan Berkala

Adalah pengendalian yang dilakukan secara berkala, misalnya per bulan, per semester, dan lain-lain.

5) Pengawasan Mendadak

Adalah pengawasan yang dilakukan secara mendadak untuk mengetahui apakah pelaksanaan atau peraturan-peraturan yang ada telah dilaksanakan atau tidak dilaksanakan dengan baik.

c. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahukan kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Menurut Simbolon (2014:62) Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Silalahi (2013:181) tujuan dari pengawasan adalah:

- 1) Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
- 2) Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- 3) Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
- 4) Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
- 5) Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

Agar tujuan tersebut tercapai, maka akan lebih baik jika tindakan kontrol dilakukan sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan sehingga bersifat mencegah (*preventif control*) dibandingkan dengan tindakan kontrol sesudah terjadi penyimpangan (*repressive control*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan ialah untuk mengetahui dan memahami kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan. Apakah pekerjaan yang dilakukan tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Dengan demikian objek pengawasan dapat diketahui kinerjanya, sehingga jika terjadi kesalahan dapat diperbaiki dengan segera.

d. Indikator Pengawasan

Indikator yang dapat digunakan dalam pengawasan menurut Winardi (2016:188), sebagai berikut:

1) Penentuan Standard

Melakukan pengawasan sesuai standard yang telah ditetapkan perusahaan, dimana standard yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari.

2) Mengadakan Pengukuran

Mengukur kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas *output* yang dihasilkan karyawan selama proses pengawasan.

3) Adanya Proses Pelaksanaan Kerja

Pengawasan yang dilakukan di saat jam-jam kerja karyawan dimana waktu pengawasan tidak dapat diprediksi karyawan, sehingga akan ditemukan kinerja nyata dari karyawan tanpa ada usaha untuk berpura-pura.

4) Adanya Usaha Membandingkan

Proses dimana perusahaan membandingkan hasil kerja yang dihasilkan karyawan dengan standard yang telah ditentukan perusahaan.

5) Melakukan Tindakan Perbaikan

Perusahaan segera melakukan evaluasi dan koreksi terhadap hasil pengawasan yang diperoleh, dan segera melakukan perbaikan terhadap hasil yang tidak mencapai standard.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
1	Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin	Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Moch. Fachri Supriyadi, Sidik Priadana, dan Bayu Indra Setia (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun	Kompensasi dan Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Dilihat dari analisis deskriptif dapat dilihat kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan masuk ke dalam kategori baik. Hasil dari analisis verifikasi menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,9%. Secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 35,4% dan pengaruh disiplin kerja sebesar 31,5%.
3	Izaz Dany Afianto, Hamidah Nayati Utami. (2017).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap	Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	<i>Path Analysis</i>	Disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja, (2) Terdapat

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
		Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT Victory International Futures Kota Malang)				pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, (3) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, (4) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, (5) Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4	I Gede Diatmika Paripurna (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi	Kepuasan Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	Rahmat Sukarja dan Machasin (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau	Kepemimpinan dan Komunikasi	Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	<i>Path Analysis</i>	Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, hasilnya adalah sebagai berikut, yaitu: bahwa faktor kepemimpinan dan komunikasi secara simultan dan parsial langsung dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut ditemukan bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Aprilandi (2015)	Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja	Pengawasan, Kompensasi dan Promosi	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, promosi, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
		Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru				signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pengawasan, promosi, sebagian positif dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagian terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru
7	Nurul Afifah, Tri Murwaningsih, Susantiningrum (2014)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta	Pengawasan dan Motivasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (2) dan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Setiap variabel independen memiliki kontribusi terhadap variabel dependen.
8	Lukman Hakim, Diana S. K. Tobing, dan Istifadah. (2019)	<i>The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Discipline Toward Job Satisfaction And The Performance of Cooperation Extension Officer Of East Java's State Minister For Cooperatives Small And Medium Enterprises (SME)</i>	<i>Transformational Leadership Style And Work Discipline</i>	<i>Job Satisfaction</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results:</i> <i>a. The Transformational Leadership Style has a significant effect on Performance.</i> <i>b. Work Discipline has a significant influence on Performance.</i> <i>c. Transformational Leadership Style has a significant effect on Job Satisfaction.</i> <i>d. Work Discipline has a significant influence on Job Satisfaction.</i> <i>e. Job Satisfaction has a significant impact on Performance.</i>
9	Azadeh Tourani dan Sadegh Rast (2012)	<i>Effect of Employees' Communication and Participation on Employees' Job Satisfaction: An Empirical Study on Airline Companies in</i>	<i>Communication and Participation</i>	<i>Job Satisfaction.</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The findings suggest that both employees' participation and communication have significant and positive effect on employees' job satisfaction. Finally the article gives some suggestions on how to</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
		<i>Iran</i>				<i>improve employees' job satisfaction through participation and communication.</i>
10	Heru Kuncorowati dan Heru Noor Rokhmawati. (2018)	<i>The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Satisfaction (A Case Study of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia).</i>	<i>Communication and Work Discipline</i>	<i>Employee Satisfaction</i>	Regresi Linear Berganda	<i>According to the research result and the description of the displayed data, communication and work discipline had significant influence on employee performance both simultaneously and partially. Communication and work discipline simultaneously had significant influence on the employee performance</i>

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel dalam penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Balitbangkes dalam Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

1. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sutrisno (2015:185) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-

norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya dengan merasa puas dengan berbagai kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih mudah mematuhi peraturan dan lebih mudah dikendalikan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja terbaik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013) dan Supriyadi, Priadana, dan Setia (2017) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hubungan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Purwanto (2013:14) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di perusahaan dan dengan atasan membuat jalannya pekerjaan karyawan menjadi lebih lancar, dan karyawan mampu memberikan berbagai saran dan pendapat atau aktualisasi diri terhadap pekerjaannya. Semua pekerjaan dan kebijakan menjadi transparan yang dapat diketahui karyawan karena terjadinya komunikasi kerja yang baik sehingga hal ini memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah komunikasi kerja karyawan di perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paripurna (2013) dan Sukarja dan Machasin (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hubungan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja

Winardi (2016:185) menjelaskan bahwa pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan sangat dibutuhkan untuk menjamin prosedur kerja dijalankan dengan baik sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan seperti yang diharapkan perusahaan. Namun, pengawasan yang salah akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengawasan yang buruk yang dilakukan perusahaan mendorong terjadinya tekanan yang menurunkan rasa puas karyawan dalam bekerja akibat terlalu terkekang walaupun tingkat disiplin akan terjaga namun pengawasan yang buruk tidak akan membuat karyawan merasa puas. Hal ini akan mendorong kekecewaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

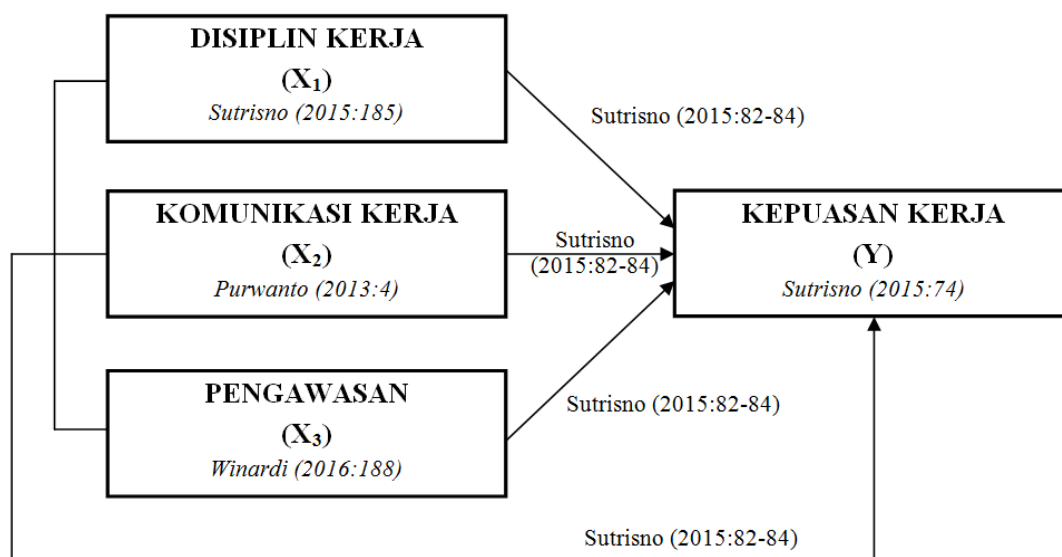
Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afifah, Murwaningsih, dan Susantiningrum (2014) dan Aprilandi (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa

pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Hubungan Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dibentuk hubungan antara disiplin kerja, komunikasi kerja, dan gaji terhadap kepuasan kerja ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Penulis (2021)

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori (Manullang dan Pakpahan, 2014:61).

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H₁ Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.
- H₂ Diduga komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.
- H₃ Diduga pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.

H₄ Diduga disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Agung Berkat Bintatar Abadi yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan rencana kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■																	
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■													
4	Evaluasi Proposal					■	■	■													
5	Seminar Proposal								■												
6	Persiapan Instrumen									■	■										
7	Pengumpulan Data										■	■	■								
8	Pengolahan Data											■	■								
9	Analisis dan Evaluasi												■	■	■	■					
10	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
11	Revisi Skripsi																	■	■	■	■
12	Sidang Meja Hijau																				■

Sumber: Oleh Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:115).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal sebagai staf biasa yang berjumlah 78 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Mengingat jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini hanya berjumlah 78 orang karyawan. Maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 78 orang karyawan yang bekerja di PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal dengan rincian posisi sebagai berikut:

Tabel 3.2. Daftar Posisi Karyawan di PT Agung Berkat Bintatar Abadi

Posisi	Jumlah
Administrasi	4
Accounting	2
Quality Control	6
Mekanik	3
Gudang	6
Supir & Kernet	10
Produksi	43
Security	4
Total	78

Sumber: PT Agung Berkat Bintatar Abadi (2021)

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Skala yang digunakan dalam pengambilan jawaban responden menggunakan skala *likert*.

Sugiono (2016:47) menjelaskan bahwa penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan mengambil data jenis primer dan menggunakan metode kuesioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah bidang tertentu.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Manulang dan Pakpahan (2014:36) menjelaskan bahwa variabel terikat atau variabel dependen adalah yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Sehingga variabel terikat nilainya tergantung pada variabel lain, di mana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah.

Variabel terikat umumnya menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

b. Variabel Independen (X)

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sehingga variabel bebas menjadi sesuatu yang mempengaruhi perubahan nilai dari variabel terikat, Manulang dan Pakpahan (2014:36). Karena variabel bebas mempengaruhi perubahan variabel terikat, maka variabel bebas dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin Kerja (X_1)
- 2) Komunikasi Kerja (X_2)
- 3) Pengawasan (X_3)

2. Definisi Operasional

Sugiyono (2016:134) menjelaskan definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka definisi operasional dari setiap variabel disajikan ke dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sutrisno (2015:185)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi Sutrisno (2013:186)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan 4. Setiap karyawan harus	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan.	
2	Komunikasi Kerja (X ₂)	Komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Purwanto (2013:14)	1. Komunikasi Horizontal 2. Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah 3. Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas 4. Komunikasi Diagonal Purwanto (2016:18)	1. Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. 2. Komunikasi vertikal atas ke bawah adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) 3. Komunikasi vertikal bawah ke atas adalah komunikasi secara timbal balik dari bawah ke atas berupa jalur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer), 4. Merupakan komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan secara langsung.	Likert
3	Pengawasan (X ₃)	Semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Winardi (2016:185)	1. Penentuan Standard 2. Mengadakan Pengukuran 3. Adanya Proses Pelaksanaan Kerja 4. Adanya Usaha Membandingkan 5. Melakukan Tindakan Perbaikan Winardi (2016:188)	1. Melakukan pengawasan sesuai standard yang telah ditetapkan perusahaan, dimana standard yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari. 2. Mengukur kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan karyawan selama proses pengawasan. 3. Pengawasan yang dilakukan di saat jam-jam kerja karyawan dimana waktu pengawasan tidak dapat diprediksi karyawan. 4. Proses dimana perusahaan membandingkan hasil kerja yang dihasilkan karyawan dengan standard yang telah ditentukan perusahaan. 5. Perusahaan segera melakukan evaluasi dan	

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				koreksi terhadap hasil pengawasan yang diperoleh, dan segera melakukan perbaikan terhadap hasil yang tidak mencapai standard.	
4	Kepuasan Kerja (Y)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hasibuan (2017:199)	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Prestasi Kerja Hasibuan (2017:202)	1. Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangkan apa yang dikerjakan di perusahaan. 2. Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. 3. Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas 4. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu	<i>Likert</i>

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2021)

E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3

berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106-107) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Sujarweni (2016:186) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan

membandingkan dengan r_{kritis} yang bernilai 0,30. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) mengemukakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

Tetapi Rusiadi (2016:115) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien yang dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Rusiadi (2016:268) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang terdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi

data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Histogram

Rusiadi (2016:150) mengemukakan bahwa untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Jika grafik histogram menunjukkan kecembungan di tengah dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka data disimpulkan telah normal. Grafik histogram menempatkan gambar variabel bebas sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis histogram: Rusiadi (2016:150)

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal.
- b) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal.
- c) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal.

2) Analisis *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. *Normal probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari hasil distribusi normal. Distribusi digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke atas kanan. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting* (Rusiadi, 2016:151). Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2016:151)

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Analisa Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji kolmogorovSmirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,

- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154).

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2016:230-231).

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- 1) $VIF > 10$ dan *Tolerance value* $< 0,1$ artinya model regresi memiliki masalah multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ dan *Tolerance value* $> 0,1$ artinya model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2016:157).

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White. (Rusiadi, 2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete*

Residual nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, 2016:287).

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan statistik uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara memprediksi menggunakan uji Glejser. Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode park glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser memiliki aturan pengambilan keputusan sebagai berikut: Rusiadi (2016:158)

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:142)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kepuasan Kerja

α = Konstanta Variabel Terikat

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Disiplin Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Komunikasi Kerja

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Gaji

X_1 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Bebas Komunikasi Kerja

X_3 = Variabel Bebas Gaji

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif

sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Cara untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien Determinasi dalam persen (%)

R^2 = Koefisien Korelasi yang Dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

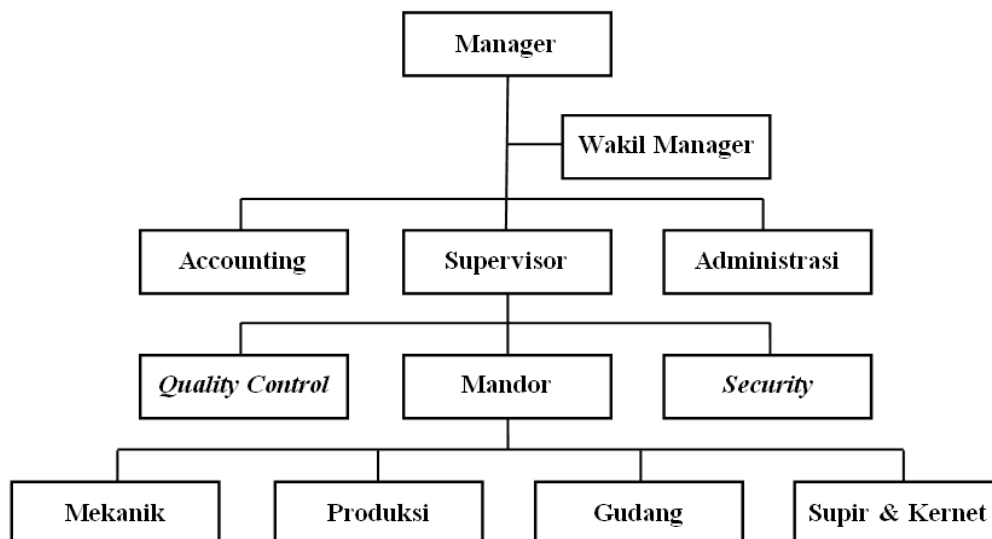
a. Sejarah PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal

PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal adalah perusahaan swasta nasional, yang bergerak di bidang industri perkayuan dan berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990 dan mulai memproduksi pada tahun 1990. Perusahaan ini memperoleh izin Departemen Industri No.42/Kanwil/02/IUT/AI/III/1990 dengan tanggal 28 Maret 1990. Pemilik perusahaan tersebut adalah Sastrowiyatno, Usman, Hendrayatno, Arifin, Oei Soei Le.

PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351 merupakan perusahaan pengolahan kayu gelondongan menjadi kayu menjadi berbagai jenis bentuk kayu setengah jadi maupun kayu yang siap pakai. Perusahaan memproduksi berbagai bentuk kayu yang digunakan oleh industri lain terutama pada industri mebel. Perusahaan juga membuat berbagai kayu balok yang siap dikirimkan ke berbagai toko bangunan. Perusahaan terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351. Saat ini, area pemasaran dari perusahaan meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Barat

b. Struktur Organisasi PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal

Struktur organisasi PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal
 Sumber: PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal (2021)

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 78 responden. Karakteristik Responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, s.d tabel 4.6 berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	50	64,1
	Wanita	28	35,9
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 50 responden (64,1%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 28 responden (35,9%). Sehingga mayoritas responden berjenis kelamin pria sebesar 64,1%..

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	18	23,1
	21 - 25 Tahun	24	30,8
	26 - 30 Tahun	17	21,8
	31 - 35 Tahun	10	12,8
	36 - 40 Tahun	7	9,0
	41 - 45 Tahun	2	2,6
	Di Atas 45 Tahun	0	0,0
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia di antara 21-25 tahun yaitu sebanyak 24 responden (30,8%), lalu responden yang berusia di bawah 21 tahun sebanyak 18 responden (23,1%), selanjutnya responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 17 responden (21,8%), lalu responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 10 responden (12,8%), selanjutnya responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 7 responden (9,0%), responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 2 responden (2,6%), dan tidak ada responden yang berusia di atas 45 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di antara 21-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 30,8%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	64	82,1
	D3	4	5,1
	S1	10	12,8
	S2	0	0,0
	S3	0	0,0
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 64 responden (82,1%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 4 responden (5,1%), lalu yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 10 responden (12,8%), dan tidak terdapat seorangpun responden yang berpendidikan terakhir S2 atau S3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan yaitu sebesar 82,1%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Bekerja	Di Bawah 1 Tahun	14	17,9
	1 - 2 Tahun	18	23,1
	3 - 4 Tahun	16	20,5
	5 - 6 Tahun	11	14,1
	7 - 8 Tahun	9	11,5
	9 - 10 Tahun	6	7,7
	Di Atas 10 Tahun	4	5,1
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 1-2 Tahun yaitu sebanyak 18 responden (23,1%), lalu responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 16 responden (20,5%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 14 responden (17,9%), responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 11 responden (14,1%), lalu responden yang memiliki masa kerja 7-8 tahun sebanyak 9 responden (11,5%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 9-10 tahun sebanyak 6 responden (7,7%), dan sisanya responden yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 4 responden (5,1%). Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 1-2 tahun yang paling dominan yaitu sebesar 23,1%, sedangkan pada tahun 2019 terdapat 14 karyawan yang baru masuk bekerja di perusahaan.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	43	55,1
	Menikah	34	43,6
	Janda/Duda	1	1,3
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 43 responden (55,1%), diikuti oleh responden yang berstatus menikah sebanyak 34 responden (43,6%), dan sisanya 1 orang responden (1,3%) berstatus

janda/duda. Pada penelitian ini karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal sebagian besar berstatus gadis/lajang atau belum menikah yaitu sebanyak 55,1%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja (X_1)

Variabel Disiplin Kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Absensi (X_{1-1}), Ketaatan pada Peraturan (X_{1-2}), Ketaatan pada Standar Kerja (X_{1-3}), dan Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.10.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi		Karyawan tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar <i>emergency</i>	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,6
Tidak Setuju	6	7,7	4	5,1
Netral	6	7,7	18	23,1
Setuju	32	41,0	38	48,7
Sangat Setuju	34	43,6	16	20,5
Total	78	100.0	78	100.0
<i>Mean</i>	4,2051		3,7949	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Absensi (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi”, sebanyak 32 responden (41.0%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2051 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar *emergency*”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 16 responden (20,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7949 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar *emergency*.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik		Karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	2	2,6
Tidak Setuju	4	5,1	7	9,0
Netral	6	7,7	11	14,1
Setuju	36	46,2	30	38,5
Sangat Setuju	31	39,7	28	35,9
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,1795		3,9615	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Ketaatan pada Peraturan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 31 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1795 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik
- 2) Untuk item “Karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja”, sebanyak 30 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9615 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan		Karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	2	2,6
Tidak Setuju	4	5,1	5	6,4
Netral	6	7,7	11	14,1
Setuju	43	55,1	25	32,1
Sangat Setuju	24	30,8	35	44,9
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,0897		4,1026	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan”, sebanyak 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 24 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0897 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”, sebanyak 25 responden (32,1%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1026 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi ($X_{1.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir		Karyawan menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Netral	8	10,3	5	6,4
Setuju	40	51,3	38	48,7
Sangat Setuju	26	33,3	29	37,2
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,1026		4,1154	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir”, sebanyak 40 responden (51,3%) menyatakan setuju, dan 26 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1026 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir.
- 2) Untuk item “Karyawan menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1154 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang menghindari

bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi.

b. Komunikasi Kerja (X_2)

Variabel Komunikasi Kerja (X_2) dibentuk oleh 4 (lima) indikator yang terdiri dari Komunikasi Horizontal (X_{2-1}), Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah (X_{2-2}), Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas (X_{2-3}), dan Komunikasi Diagonal (X_{2-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal (X_{2-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan		Karyawan selalu menjalin komunikasi secara lancar kepada karyawan di bagian yang sama untuk memperlancar aktivitas pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1	1,3
Tidak Setuju	7	9,0	5	6,4
Netral	10	12,8	8	10,3
Setuju	32	41,0	41	52,6
Sangat Setuju	28	35,9	23	29,5
Total	78	100,0	78	100,0
Mean	4,0128		4,0256	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Komunikasi Horizontal (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata

4,0128 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan.

- 2) Untuk item “Karyawan selalu menjalin komunikasi secara lancar kepada karyawan di bagian yang sama untuk memperlancar aktivitas pekerjaan”, sebanyak 41 responden (52,6%) menyatakan setuju, dan 23 responden (29,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0256 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu menjalin komunikasi secara lancar kepada karyawan di bagian yang sama untuk memperlancar aktivitas pekerjaan.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah ($X_{2.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan segera diberikan teguran oleh pimpinan atas kesalahan yang dilakukan karyawan		Karyawan dapat mengerti dengan baik perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Tidak Setuju	4	5,1	9	11,5
Netral	6	7,7	11	14,1
Setuju	39	50,0	30	38,5
Sangat Setuju	27	34,6	25	32,1
Total	78	100.0	78	100.0
<i>Mean</i>	4,0897		3,8333	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan segera diberikan teguran oleh pimpinan atas kesalahan yang dilakukan karyawan”, sebanyak 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0897 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang segera diberikan teguran oleh pimpinan atas kesalahan yang dilakukan karyawan.

- 2) Untuk item “Karyawan dapat mengerti dengan baik perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan”, sebanyak 30 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang dapat mengerti dengan baik perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan		Karyawan diizinkan untuk bertanya mengenai pekerjaannya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Tidak Setuju	4	5,1	4	5,1
Netral	5	6,4	4	5,1
Setuju	37	47,4	36	46,2
Sangat Setuju	30	38,5	31	39,7
Total	78	100.0	78	100.0
<i>Mean</i>	4,1410		4,1282	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan

perusahaan”, sebanyak 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 30 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1410 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan.

- 2) Untuk item “Karyawan diizinkan untuk bertanya mengenai pekerjaannya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 31 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1282 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang diizinkan untuk bertanya mengenai pekerjaannya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Diagonal (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan bagian		Karyawan selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	2	2,6
Tidak Setuju	3	3,8	5	6,4
Netral	7	9,0	6	7,7
Setuju	40	51,3	29	37,2
Sangat Setuju	27	34,6	36	46,2
Total	78	100.0	78	100.0
<i>Mean</i>	4,1410		4,1795	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Komunikasi Diagonal (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan bagian”, sebanyak 40 responden (51,3%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1410 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan bagian.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan”, sebanyak 29 responden (37,2%) menyatakan setuju, dan 36 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1795 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan.

c. Pengawasan (X₃)

Variabel Pengawasan (X₃) dibentuk oleh 5 (lima) indikator terdiri dari Penentuan Standard (X₃₋₁), Mengadakan Pengukuran (X₃₋₂), Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (X₃₋₃), Adanya Usaha Membandingkan (X₃₋₄), dan Melakukan Tindakan Perbaikan (X₃₋₅). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.19.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan diawasi saat bekerja dengan standar pengawasan yang baik		Karyawan memahami dengan jelas standard penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	3	3,8	7	9,0
Netral	5	6,4	9	11,5
Setuju	32	41,0	39	50,0
Sangat Setuju	36	46,2	22	28,2
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,2436		3,9487	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Produktivitas Kerja (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan diawasi saat bekerja dengan standar pengawasan yang baik”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 36 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2436 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar diawasi saat bekerja dengan standar pengawasan yang baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memahami dengan jelas standard penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 22 responden (28,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9487 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memahami dengan jelas standard penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengadakan Pengukuran ($X_{3.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu dievaluasi hasil pekerjaannya oleh perusahaan secara rutin		Karyawan selalu dipantau aktivitas dan perilaku-nya oleh perusahaan saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	1,3
Tidak Setuju	5	6,4	3	3,8
Netral	11	14,1	8	10,3
Setuju	34	43,6	34	43,6
Sangat Setuju	28	35,9	32	41,0
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,0897		4,1923	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Mengadakan Pengukuran (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu dievaluasi hasil pekerjaannya oleh perusahaan secara rutin”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0897 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu dievaluasi hasil pekerjaannya oleh perusahaan secara rutin
- 2) Untuk item “Karyawan selalu dipantau aktivitas dan perilaku-nya oleh perusahaan saat bekerja”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 32 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1923 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu dipantau aktivitas dan perilaku-nya oleh perusahaan saat bekerja.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja ($X_{3.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan sering dievaluasi hasil pekerjaannya secara mendadak oleh perusahaan		Karyawan juga dinilai pekerjaannya melalui pendapat karyawan lain yang ada di lokasi kerja yang sama dengan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	2	2,6
Tidak Setuju	3	3,8	4	5,1
Netral	11	14,1	3	3,8
Setuju	39	50,0	32	41,0
Sangat Setuju	24	30,8	37	47,4
Total	78	100,0	78	100,0
Mean	4,0513		4,2564	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan sering dievaluasi hasil pekerjaannya secara mendadak oleh perusahaan”, sebanyak 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 24 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0513 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang sering dievaluasi hasil pekerjaannya secara mendadak oleh perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan juga dinilai pekerjaannya melalui pendapat karyawan lain yang ada di lokasi kerja yang sama dengan karyawan”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 37 responden (47,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2564 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar dinilai

pekerjaannya melalui pendapat karyawan lain yang ada di lokasi kerja yang sama dengan karyawan.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Usaha Membandingkan ($X_{3.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dibandingkan hasil pekerjaannya dengan standard pekerjaan yang ditetapkan perusahaan		Karyawan juga dibandingkan sikap dan perilakunya saat bekerja dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Netral	7	9,0	8	10,3
Setuju	33	42,3	38	48,7
Sangat Setuju	34	43,6	28	35,9
Total	78	100.0	78	100.0
<i>Mean</i>	4,2179		4,1154	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kekompakan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan dibandingkan hasil pekerjaannya dengan standard pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2179 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar dibandingkan hasil pekerjaannya dengan standard pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan juga dibandingkan sikap dan perilakunya saat bekerja dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1154 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan memang juga dibandingkan sikap dan perilakunya saat bekerja dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan ($X_{3.5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan yang memiliki kinerja buruk akan segera ditegur oleh perusahaan		Karyawan yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan sanksi yang tegas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,6
Tidak Setuju	5	6,4	3	3,8
Netral	15	19,2	7	9,0
Setuju	34	43,6	32	41,0
Sangat Setuju	24	30,8	34	43,6
Total	78	100.0	78	100.0
<i>Mean</i>	3,9872		4,1923	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan yang memiliki kinerja buruk akan segera ditegur oleh perusahaan”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 24 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9872 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki kinerja buruk memang akan segera ditegur oleh perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan sanksi yang tegas”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1923 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja memang akan diberikan sanksi yang tegas.

d. Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kepuasan Kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Menyenangi Pekerjaannya (Y_{1-1}), Mencintai Pekerjaannya (Y_{1-2}), Moral Kerja (Y_{1-3}), dan Prestasi Kerja (Y_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.20 s/d Tabel 4.23.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Menyenangi Pekerjaannya ($Y_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa senang dengan profesi pekerjaan karyawan di perusahaan ini		Karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	2	2,6	2	2,6
Netral	8	10,3	10	12,8
Setuju	33	42,3	30	38,5
Sangat Setuju	33	42,3	35	44,9
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,1923		4,2308	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Menyenangi Pekerjaannya (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan merasa senang dengan profesi pekerjaan karyawan di perusahaan ini”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1923 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa senang dengan profesi pekerjaan karyawan di perusahaan ini.

- 2) Untuk item “Karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini”, sebanyak 30 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2308 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan karyawan benar-benar betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini .

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mencintai Pekerjaannya (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan dimana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan		Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,6
Tidak Setuju	4	5,1	3	3,8
Netral	11	14,1	5	6,4
Setuju	32	41,0	39	50,0
Sangat Setuju	31	39,7	29	37,2
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,1538		4,1538	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Mencintai Pekerjaannya (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan dimana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 31 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1538 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang sangat peduli

terhadap kemajuan perusahaan dimana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan.

- 2) Untuk item “Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita”, sebanyak 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1538 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Moral Kerja (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan		Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,8	0	0,0
Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Netral	6	7,7	8	10,3
Setuju	35	44,9	33	42,3
Sangat Setuju	32	41,0	34	43,6
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,1667		4,2564	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Moral Kerja (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan”, sebanyak 35 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 32 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1667 (kategori

baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan.

- 2) Untuk item “Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2564 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Hasil pekerjaan karyawan tidak pernah di komplain oleh atasan yang menandakan atasan puas dengan hasil kerja karyawan		Setiap tugas yang diberikan mampu karyawan selesaikan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	3	3,8	1	1,3
Netral	6	7,7	9	11,5
Setuju	43	55,1	38	48,7
Sangat Setuju	24	30,8	29	37,2
Total	78	100.0	78	100.0
<i>Mean</i>	4,0769		4,1923	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Prestasi Kerja (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Hasil pekerjaan karyawan tidak pernah di komplain oleh atasan yang menandakan atasan puas dengan hasil kerja karyawan”, sebanyak 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 24 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai

rerata 4,0769 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa hasil pekerjaan karyawan memang tidak pernah di komplain oleh atasan yang menandakan atasan puas dengan hasil kerja karyawan.

- 2) Untuk item “Setiap tugas yang diberikan mampu karyawan selesaikan dengan tepat waktu”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1923 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa setiap tugas yang diberikan memang mampu karyawan selesaikan dengan tepat waktu.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian

ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,741	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,495	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,865	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,549	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,914	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,559	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,836	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,823	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti

valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi Kerja (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,481	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,702	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,760	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,474	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,822	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,788	0,3	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,648	0,3	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,758	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Komunikasi Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengawasan (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,824	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,607	0,3	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,609	0,3	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,830	0,3	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,477	0,3	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,731	0,3	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,778	0,3	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,556	0,3	Valid
9	$X_{3-5,1}$	0,584	0,3	Valid
10	$X_{3-5,2}$	0,815	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Pengawasan (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,797	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,632	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,615	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,851	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,855	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,549	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,876	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,727	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan

konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,911	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,911. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas..

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,893	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,893. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Komunikasi Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengawasan (X_3)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,913	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,913. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Pengawasan (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,922	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

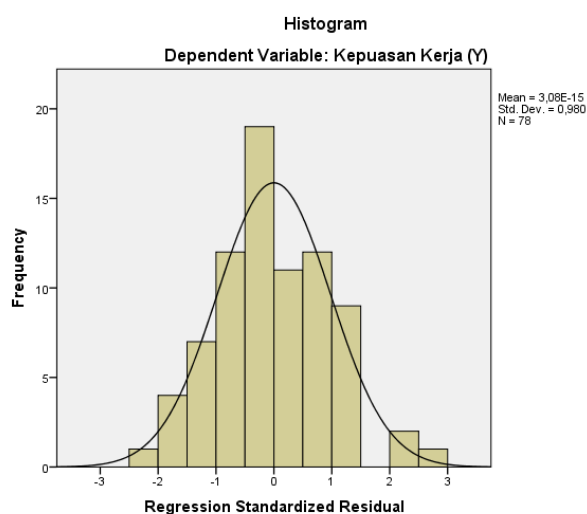
Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,922. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada

variabel Kepuasan Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

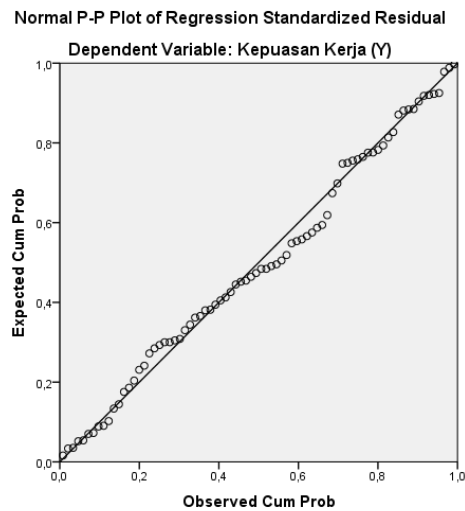


Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi

memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram.

Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 78 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		78
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,63934911
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,071
	<i>Positive</i>	0,071
	<i>Negative</i>	-0,050
<i>Test Statistic</i>		0,071
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini

akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.33 sebagai berikut:

Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Disiplin Kerja (X_1)	0,139	7,185
	Komunikasi Kerja (X_2)	0,234	4,274
	Pengawasan (X_3)	0,151	6,630
a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

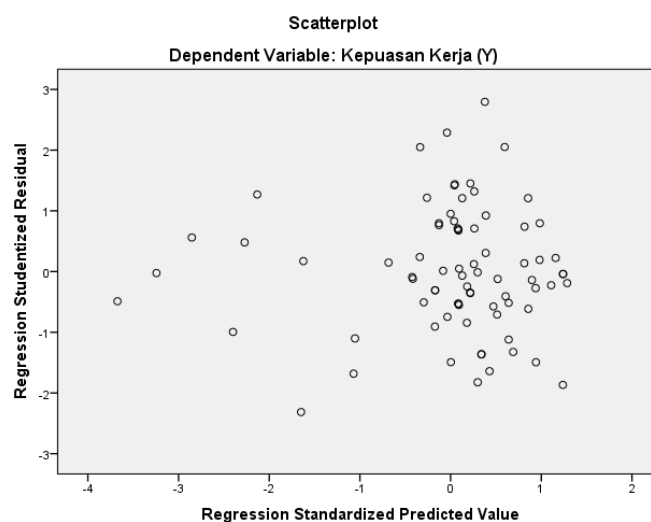
- 1) Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,139 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 7,185 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Komunikasi Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,234 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 4,274 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Pengawasan (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,151 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF*

sebesar 6,630 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) telah terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 78 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	1,696	0,094
	Disiplin Kerja (X ₁)	-0,122	0,903
	Komunikasi Kerja (X ₂)	-0,577	0,566
	Pengawasan (X ₃)	0,549	0,585
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,903, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.34 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Komunikasi Kerja (X_2) adalah 0,566, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Komunikasi Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.34 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Pengawasan (X_3) adalah 0,585, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pengawasan (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.35 di bawah ini:

Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	1,606	1,188	
	Disiplin Kerja (X_1)	0,463	0,087	0,484
	Komunikasi Kerja (X_2)	0,217	0,068	0,226
	Pengawasan (X_3)	0,235	0,072	0,284

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kepuasan Kerja (Y) sebesar 1,606. Nilai regresi dari Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,463, nilai regresi dari Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 0,217, dan nilai dari Pengawasan (X_3) sebesar 0,235. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,606 + 0,463X_1 + 0,217X_2 + 0,235X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Disiplin Kerja (X_1), variabel Komunikasi Kerja (X_2), maupun ada variabel Pengawasan (X_3), maka Kepuasan Kerja (Y) karyawan telah memiliki nilai sebesar 1,606. Artinya tanpa disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan tingkat kepuasan kerja telah ada sebesar 1,606.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,463 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan kepuasan kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,217 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga peningkatan terhadap komunikasi kerja akan turut meningkatkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan komunikasi kerja akan menurunkan kepuasan kerja pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengawasan (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,235 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga peningkatan terhadap pengawasan akan turut meningkatkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan pengawasan akan menurunkan kepuasan kerja pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) adalah variabel Disiplin Kerja (X_1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas

Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,463 satuan, lalu diikuti oleh variabel bebas Pengawasan (X_3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,235 satuan, dan terakhir variabel bebas Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 0,217 satuan. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja di PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana $df = n - k = 78 - 4 = 74$. Maka ketikkan $=tinv(0,05;74)$ pada aplikasi Ms.

Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 1,992. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,352	0,180
Disiplin Kerja (X_1)	5,313	0,000
Komunikasi Kerja (X_2)	3,217	0,002
Pengawasan (X_3)	3,240	0,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.36 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 5,313, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5,313 lebih besar dari 1,992. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.

2) Pengaruh Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 3,217, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,217 lebih besar dari 1,992. Nilai signifikan t dari variabel Komunikasi Kerja (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 maka tolak

Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.

3) Pengaruh Pengawasan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X_3) sebesar 3,240, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,240 lebih besar dari 1,992. Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengawasan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F. Oleh karena itu, dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.37. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2212,104	3	737,368	263,683	0,000^b
	<i>Residual</i>	206,935	74	2,796		
	<i>Total</i>	2419,038	77			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₁), Komunikasi Kerja (X₂), Pengawasan (X₃)						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 263,683. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel.

Sehingga $n = 78$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 78 - 4 = 74$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,728. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus

=FINV(0,05;3;74) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,728, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 263,683 lebih besar dari 2,728. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal.

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,956^a	0,914	0,911	1,67225
Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), Pengawasan (X_3)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.38 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,911 yang mengindikasikan bahwa 91,1% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan. Sedangkan sisanya 8,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti beban kerja, konflik kerja, motivasi, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,956. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,956 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,463 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,313 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013:7) dan Supriyadi, Priadana, dan Setia (2017:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 1, yaitu: apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal, sehingga dapatkah meningkatkan kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal melalui disiplin kerja telah terjawab.

Sutrisno (2015:185) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya dengan merasa puas dengan berbagai kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih mudah mematuhi peraturan dan lebih mudah dikendalikan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja terbaik

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,217 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,217 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,002 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika komunikasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika komunikasi kerja menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika komunikasi kerja yang terdiri dari komunikasi horizontal, komunikasi vertikal atas ke bawah, komunikasi vertikal bawah ke atas, dan komunikasi diagonal membaik, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paripurna (2013:7) dan Sukarja dan Machasin (2015:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah komunikasi kerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari komunikasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 2, yaitu: apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal, sehingga dapatkah meningkatkan kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal melalui komunikasi kerja telah terjawab.

Purwanto (2013:14) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di perusahaan dan dengan atasan membuat jalannya pekerjaan karyawan menjadi lebih lancar, dan karyawan mampu memberikan berbagai saran dan pendapat atau aktualisasi diri terhadap pekerjaannya. Semua pekerjaan dan kebijakan menjadi transparan yang dapat diketahui karyawan karena terjadinya komunikasi kerja yang baik sehingga hal ini memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,235 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,240 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,002 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pengawasan meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika pengawasan menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika pengawasan yang terdiri dari penentuan standard, mengadakan pengukuran, adanya proses pelaksanaan kerja, adanya usaha membandingkan, dan melakukan tindakan perbaikan membaik, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afifah, Murwaningsih, dan Susantiningrum (2014:7) dan Aprilandi (2015:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pengawasan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 3, yaitu: Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal, sehingga dapatkah meningkatkan kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal melalui pengawasan telah terjawab.

Winardi (2016:185) menjelaskan bahwa pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan sangat dibutuhkan untuk menjamin prosedur kerja dijalankan dengan baik sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan seperti yang diharapkan perusahaan. Namun, pengawasan yang salah akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengawasan yang buruk yang dilakukan perusahaan mendorong terjadinya tekanan yang menurunkan rasa puas karyawan dalam bekerja akibat terlalu terkekang walaupun tingkat disiplin akan terjaga namun pengawasan yang buruk tidak akan membuat karyawan merasa puas. Hal ini akan mendorong kekecewaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai

F_{hitung} sebesar 263,683 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,728 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada di rumusan masalah poin nomor 4, yaitu: apakah disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal, sehingga dapatkah meningkatkan kepuasan kerja PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal melalui disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal dengan nilai regresi sebesar 0,463, t_{hitung} sebesar 5,313, dan signifikan 0,000.
2. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal dengan nilai regresi sebesar 0,217, t_{hitung} sebesar 3,217, dan signifikan 0,002.
3. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal dengan nilai regresi sebesar 0,235, t_{hitung} sebesar 3,240, dan signifikan 0,002
4. Disiplin kerja, komunikasi kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 263,683. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan *reward* dan *punishment* untuk mengendalikan kedisiplinan karyawan. Dimana karyawan yang tidak disiplin baik dari segi kehadiran, keterlambatan, ketaatan pada peraturan dan prosedur kerja, serta karyawan yang lalai bekerja diberikan *punishment* sedangkan karyawan yang memiliki disiplin yang baik diberikan *reward*.
2. Disarankan bagi perusahaan untuk mengadakan suatu acara gathering perusahaan untuk mempererat hubungan antar karyawan dan membuka dinding penghalang yang menghambat komunikasi. Selain itu, disarankan juga bagi perusahaan untuk mengedepankan musyawarah dan komunikasi atas setiap masalah yang terjadi pada karyawan di perusahaan.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan memperbaiki prosedur pengawasan yang saat ini digunakan perusahaan sehingga perusahaan memiliki prosedur pengawasan kerja karyawan yang jelas dan transparan. Disarankan juga untuk tetap berlaku adil dalam melaksanakan prosedur pengawasan terhadap setiap karyawan.
4. Disarankan bagi perusahaan untuk lebih dahulu memperhatikan kepada aspek perbaikan disiplin kerja karyawan dengan memotivasi kedisiplinan karyawan dengan *reward* sehingga karyawan termotivasi untuk terus bersikap disiplin untuk mendapatkan *reward* dari perusahaan yang berupa insentif.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Canggra, H. (2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT Indeks.
- Effendy, O. U. (2016). *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hariandja, M. T. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komala, L. (2014). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Moekijat. (2012). *Administrasi kepegawaian Negara Indonesia*. Jakarta: Mandar Maju
- Nasution, M. D. T. P., Rafiki, A., Lubis, A., & Rossanty, Y. (2021). Entrepreneurial orientation, knowledge management, dynamic capabilities towards e-commerce adoption of SMEs in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya*

- Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, J. (2016). *Komunikasi Bisnis.* Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi 10.* Jakarta: PT Macan Jaya Cemerlang.
- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). Internal auditors role indicators and their support of good governance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.
- Rini, E. S., Absah, Y., Sembiring, B. K. F., & Nasution, M. D. T. P. (2021). INTENTION TO REVISIT TOURIST DESTINATIONS IN INDONESIA.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel.* Medan: USU Press.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pradnya Paramitha
- Silalahi, S. (2013). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simbolon, M. M. (2014). *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta
- Suit, K., & Almasdi, P. (2016). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta.* Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Umar, H. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: PT Rineka Cipta

JURNAL

- Afifah, N., Murwaningsih, T., & Susantiningrum (2014). *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan*

Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret, 1(1), 117733.

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT Victory International Futures Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No. 6 September 2017
- Aprilandi (2015). *Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru*. *Jom FEKON Vol. 2 Nomor 2 Oktober 2015.*
- Hakim, L., Tobing, D.S.K., & Istifadah. (2019). *The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Discipline Toward Job Satisfaction And The Performance of Cooperation Extension Officer Of East Java's State Minister For Cooperatives Small And Medium Enterprises (SME)*. *International Journal of Research Science & Management 6(3): March, 2019*
- Kuncorowati, H., & Rokhmawati, H. N. (2018). *The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Satisfaction (A Case Study of Employee Satisfaction of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia)*. *International Refereed Research Journal Vol.– IX, Issue – 2, April 2018*
- Paripurna, I. G. D. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen, 2(5)*.
- Sukarja, R., & Machasin .(2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 7(2), 270-284.*
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM) Volume 10, No 2, Agustus 2017, Hal. 24-33*
- Tourani, A., & Rast, S. (2012). *Effect of Employees' Communication and Participation on Employees' Job Satisfaction: An Empirical Study on Airline Companies in Iran*. *2012 2nd International Conference on Economics, Trade and Development IPEDR vol.36 (2012) © (2012) IACSIT Press, Singapore.*
- Yunus, A., & Bachri, A.A. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin*. *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013.*