



**PENGARUH GAJI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. GRAHA  
SARANA DUTA**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**PUTRI PRASTIKA SARI  
NPM 1615311109**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2020**



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : PUTRI PRASTIKA SARI  
NPM : 1615311109  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S I (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, KOMUNIKASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.  
GRAHA SARANA DUTA

MEDAN, AGUSTUS 2020

**KETUA PROGRAM STUDI**

*dn*

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**DEKAN**



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

**PEMBIMBING I**

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING II**

(RINDI ANDIKA, 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**

**NAMA : PUTRI PRASTIKA SARI  
NPM : 1615311109  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, KOMUNIKASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.  
GRAHA SARANA DUTA**

**MEDAN, AGUSTUS 2020**

**dn**

**KETUA**



**(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA II**

**(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)**

**ANGGOTA IV**

**(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)**

**ANGGOTA I**

**(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA III**

**(KIKI FARIDA FARINE, S.E., M.Si)**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Prastika Sari  
NPM : 1615311109  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Graha Sarana Duta

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin 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 2020



Putri Prastika Sari

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Prastika Sari  
Tempat/Tanggal Lahir : Tuntungan, 31 Juli 1995  
NPM : 1615311109  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Kutalimbaru Tuntungan I

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

Sehubungan 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 2020  
Yang membuat pernyataan



Putri Prastika Sari



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Orang yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: PUTRI PRASTIKA SARI

Tempat/Tgl. Lahir

: TUNTUNGAN / 31 Juli 1995

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1615311109

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 123 SKS, IPK 3.53

Nomor Hp

: 085270590988

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

	<b>Judul</b>
No.	
Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta	

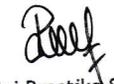
Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

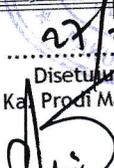
Orang Yang Tidak Perlu

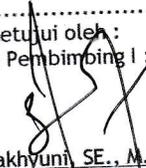
  
 ( Ir. Bhakti Alamisyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 25 Februari 2020

Pemohon,

  
 ( Putri Prastika Sari )

Tanggal : ..... Disahkan oleh : Dekan  ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )	
Tanggal : ..... Disetujui oleh: Kaprodi Manajemen  ( Nurafriha Siregar, SE., M.Si. )	

Tanggal : ..... Disetujui oleh: Dosen Pembimbing I :  ( Emi Wakhyuni, SE., M.Si )	
Tanggal : ..... Disetujui oleh: Dosen Pembimbing II :  ( Rindi Andika, 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](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

**Nama Mahasiswa** : PUTRI PRASTIKA SARI  
**NPM** : 1615311109  
**Program Studi** : Manajemen  
**Jenjang Pendidikan** : Strata Satu  
**Dosen Pembimbing** : Rindi Andika, SE., MM  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Mei 2020	Acc seminar Proposal. Perbaiki sesuai berita acara manual	Disetujui	
17 Juli 2020	Perbaiki sesuai Coment File Skripsi	Revisi	
17 Juli 2020	Perbaiki Skripsi Sesuai coment. cek file skripsi yg saya kirim	Revisi	
18 Juli 2020	Acc sidang meja Hijau	Disetujui	
29 September 2020	Acc jilid	Disetujui	

Medan, 21 Oktober 2020  
 Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, 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](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

**Nama Mahasiswa** : PUTRI PRASTIKA SARI  
**NPM** : 1615311109  
**Program Studi** : Manajemen  
**Jenjang Pendidikan** : Strata Satu  
**Dosen Pembimbing** : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Mei 2020	Acc Sempro sesuai hasil perbaikan pada bimbingan terakhir via email	Disetujui	
12 Juli 2020	Acc sidang sesuai hasil perbaikan pada bimbingan terakhir, upload file lengkap revisi terakhir	Disetujui	
28 September 2020	Walaikumsalam, acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 21 Oktober 2020  
 Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 30 Juli 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PUTRI PRASTIKA SARI  
 Tempat/Tgl. Lahir : TUNTUNGAN / 1995-07-31  
 Nama Orang Tua : Suriadi  
 N. P. M : 1615311109  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085270590988  
 Alamat : Jl. Kutalimbaru Tuntungan I Dusun III

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta**, 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 indeks 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 (bentuk 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.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



PUTRI PRASTIKA SARI  
 1615311109

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 (asli) - Mhs.ybs.

Pernyataan

## SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : PUTRI PRASTIKA SARI  
N. P. M : 1615311109  
Tempat/Tgl. Lahir : TUNTUNGAN / 1995-07-31  
Alamat : Jl. Kutalimbaru Tuntungan I Dusun III  
No. HP : 085270590988  
Nama Orang Tua : Suriadi/Lela Wati  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 30 Juli 2020  
Yang Membuat Pernyataan



Meterai 6000

*Putri Prastika Sari*  
PUTRI PRASTIKA SARI  
1615311109

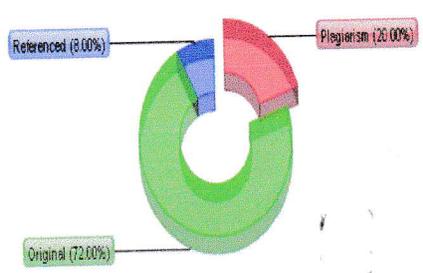
### Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report 18/07/2020 11.05.04

Analyzed document: PUTRI PRASTIKA SARI\_1615311109\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Relation chart:



Distribution graph:

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU 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.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2595/PERP/BP/2020**

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

: PUTRI PRASTIKA SARI  
: 1615311109  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 30 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 Juli 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

  
Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari gaji, Komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta. Populasi pada penelitian ini berjumlah 57 karyawan. Jumlah sampel ambil juga sebanyak 57 responden. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Penelitian dilakukan dari bulan Maret sampai Agustus 2020. Teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, Komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta baik secara parsial maupun secara simultan. Gaji memiliki nilai regresi sebesar 0,377,  $t_{hitung}$  sebesar 3,842 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Komunikasi memiliki nilai regresi sebesar 0,346,  $t_{hitung}$  sebesar 2,659 dan nilai signifikan sebesar 0,010. Disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,310,  $t_{hitung}$  sebesar 3,495 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Gaji, Komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 200,098. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel gaji dengan  $t_{hitung}$  terbesar yaitu 3,842. 91,9% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari gaji, Komunikasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap gaji, Komunikasi, dan disiplin kerja.

**Kata Kunci : Gaji, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.**

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to look for the effect of salary, work communication, and work discipline on job satisfaction of employees of PT. Graha Sarana Duta. The population in this research amounted to 57 employees. The number of samples taken was 57 respondents. This research used primary data type quantitative data collected through questionnaires and then processed with SPSS Version 24 applications. The research was conducted from March to August 2020. The analysis technique used was using multiple linear regression models. The results showed that salary, work communication, and work discipline had a positive and significant effect on job satisfaction both partially and simultaneously. Salary had a regression value of 0.377,  $t_{count}$  of 3.842, and a significant value of 0.000. Work communication had a regression value of 0.346,  $t_{count}$  of 2.659, and a significant value of 0.010. Work discipline had a regression value of 0.310,  $t_{count}$  of 3.495, and a significant value of 0.001. Simultaneous salary, work communication, and work discipline had a significant value of 0,000 and a  $F_{count}$  value of 200,098. The most dominant variable affecting job satisfaction was the salary variable with the largest  $t_{count}$ , 3.842. 91.9% of employee job satisfaction can be explained and obtained from salary, work communication, and work discipline, while the rest is obtained from other factors. Employee job satisfaction had a very strong relationship to salary, work communication, and work discipline.*

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

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan dan Perumusan Masalah .....	9
1. Batasan Masalah .....	9
2. Perumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1. Tujuan Penelitian .....	10
2. Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	13
1. Kepuasan Kerja .....	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
b. Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	15
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	19
2. Gaji .....	20
a. Pengertian Gaji .....	20
b. Kepuasan Gaji .....	21
c. Tujuan Penggajian .....	22
d. Indikator Gaji .....	23
3. Komunikasi .....	24
a. Pengertian Komunikasi .....	24
b. Tujuan Komunikasi .....	25
c. Proses Komunikasi .....	26
d. Saluran Komunikasi dalam Organisasi .....	28

e. Unsur-Unsur Komunikasi .....	31
f. Indikator Komunikasi .....	33
4. Disiplin Kerja .....	34
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	34
b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	35
c. Pentingnya Disiplin .....	36
d. Indikator Disiplin Kerja .....	37
B. Penelitian Sebelumnya .....	38
C. Kerangka Konseptual .....	41
D. Hipotesis .....	44

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
1. Tempat Penelitian .....	46
2. Waktu Penelitian .....	46
C. Populasi dan Sampel .....	47
1. Populasi .....	47
2. Sampel .....	47
3. Jenis dan Sumber Data .....	48
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	48
1. Variabel Penelitian .....	48
a. Variabel Dependen (Y) .....	48
b. Variabel Independen (X) .....	49
2. Definisi Operasional .....	49
E. Skala Pengukuran Variabel .....	51
F. Teknik Pengumpulan Data .....	52
G. Teknik Analisa Data .....	53
1. Uji Kualitas Data .....	53
a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	53
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan) .....	54
2. Uji Asumsi Klasik .....	55
a. Uji Normalitas .....	55
b. Uji Multikolinearitas .....	57
c. Uji Heteroskedastisitas .....	59
3. Uji Regresi Linear Berganda .....	61
4. Uji Hipotesis .....	61
a. Uji Simultan (Uji F) .....	61
b. Uji Parsial (Uji t) .....	62
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	63

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	66
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	66
a. Sejarah PT. Graha Sarana Duta (Telkom <i>Property</i> ) .....	66
b. Visi dan Misi PT. Graha Sarana Duta .....	67

c. Struktur Organisasi PT. Graha Sarana Duta .....	68
2. Frekuensi Karakteristik Responden .....	68
a. Jenis Kelamin Responden .....	68
b. Usia Responden .....	69
c. Pendidikan Terakhir Responden .....	70
d. Masa Bekerja Responden .....	70
e. Status Pernikahan Responden .....	71
3. Frekuensi Jawaban Responden .....	72
a. Gaji ( $X_1$ ) .....	73
1) Keadilan Internal .....	73
2) Keadilan Eksternal.....	75
3) Bonus atau Penghargaan.....	76
4) Kesejahteraan.....	78
b. Komunikasi ( $X_2$ ).....	80
1) Komunikasi Horizontal.....	80
2) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah .....	82
3) Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas .....	84
4) Komunikasi Diagonal .....	86
c. Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	88
1) Absensi .....	88
2) Ketaatan Pada Peraturan .....	90
3) Ketaatan pada Standar Kerja .....	92
4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi .....	94
d. Kepuasan Kerja (Y).....	96
1) Menyenangi Pekerjaannya.....	97
2) Mencintai Pekerjaannya.....	98
3) Moral Kerja.....	100
4) Prestasi Kerja.....	102
4. Uji Kualitas Data.....	104
a. Uji Validitas .....	105
b. Uji Reliabilitas.....	108
5. Uji Asumsi Klasik .....	110
a. Uji Normalitas Data.....	111
1) Analisis Grafik.....	111
2) Analisis Statistik .....	113
b. Uji Multikolinearitas .....	114
c. Uji Heteroskedastisitas .....	115
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	118
7. Uji Hipotesis.....	119
a. Uji Simultan (Uji F) .....	120
b. Uji Parsial (Uji t) .....	121
8. Uji Determinasi .....	124
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	125
1. Pengaruh Gaji ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	125

2. Pengaruh Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	127
3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	129
4. Pengaruh Gaji ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	131
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	133
B. Saran .....	133
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Gaji (X1) .....	5
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Komunikasi (X <sub>2</sub> ) .....	6
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	7
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian .....	46
Tabel 3.2.	Daftar Jumlah Karyawan dan Setiap Posisi Jabatan di PT. Graha Sarana Duta Medan.....	47
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	49
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert .....	52
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	65
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	69
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden .....	69
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	70
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden .....	71
Tabel 4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	72
Tabel 4.6.	Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	73
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	73
Tabel 4.8.	Karyawan mendapatkan gaji yang sama dengan rekan kerja satu divisi dengan posisi dan jabatan yang sama (X <sub>11</sub> ).....	73
Tabel 4.9.	Perusahaan memberikan gaji yang adil dan tidak membedakan setiap karyawan (X <sub>12</sub> ) .....	74
Tabel 4.10.	Karyawan mendapatkan gaji yang juga sama dengan rekan kerja di luar divisi dengan posisi dan jabatan yang sama (X <sub>13</sub> ) .....	75
Tabel 4.11.	Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan UMR peraturan pemerintah (X <sub>14</sub> ).....	76
Tabel 4.12.	Karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang teratur setiap tahunnya (X <sub>15</sub> ) .....	77
Tabel 4.13.	Karyawan mendapatkan berbagai bonus atau insentif jika karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik (X <sub>16</sub> ).....	78
Tabel 4.14.	Karyawan mendapatkan besaran gaji yang mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari (X <sub>17</sub> ) .....	79
Tabel 4.15.	Karyawan mendapatkan berbagai tunjangan lain di luar dari gaji dengan besaran yang cukup memuaskan (X <sub>18</sub> ) .....	80
Tabel 4.16.	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan (X <sub>21</sub> ) .....	81
Tabel 4.17.	Karyawan harus selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada karyawan lain untuk memperlancar aktifitas perusahaan (X <sub>22</sub> ).....	82
Tabel 4.18.	Pimpinan segera memberikan teguran atas kesalahan yang karyawan lakukan (X <sub>23</sub> ) .....	83
Tabel 4.19.	Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat karyawan mengerti dengan baik (X <sub>24</sub> ).....	84

Tabel 4.20. Karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan (X <sub>25</sub> ).....	85
Tabel 4.21. Setiap karyawan diijinkan untuk bertanya mengenai pekerjaannya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham (X <sub>26</sub> ).....	86
Tabel 4.22. Komunikasi karyawan yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah karyawan untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan (X <sub>27</sub> ).....	87
Tabel 4.23. Karyawan selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan (X <sub>28</sub> ) .....	88
Tabel 4.24. Karyawan tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi (X <sub>31</sub> ) .....	89
Tabel 4.25. Karyawan tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency (X <sub>32</sub> ) .....	90
Tabel 4.26. Karyawan dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik (X <sub>33</sub> ) .....	91
Tabel 4.27. Karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja (X <sub>34</sub> ) .....	92
Tabel 4.28. Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan (X <sub>35</sub> ) .....	93
Tabel 4.29. Karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (X <sub>36</sub> ) .....	94
Tabel 4.30. Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir (X <sub>37</sub> ) .....	95
Tabel 4.31. Karyawan menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi (X <sub>38</sub> ).....	96
Tabel 4.32. Karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini (Y <sub>1</sub> ) ....	97
Tabel 4.33. Karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini (Y <sub>2</sub> ).....	98
Tabel 4.34. Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan dimana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan (Y <sub>3</sub> ) .....	99
Tabel 4.35. Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita (Y <sub>4</sub> ).....	100
Tabel 4.36. Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan (Y <sub>5</sub> ).....	101
Tabel 4.37. Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah (Y <sub>6</sub> ).....	102
Tabel 4.38. Hasil pekerjaan karyawan tidak pernah di komplain oleh atasan yang menandakan atasan puas dengan hasil kerja karyawan (Y <sub>7</sub> )	103
Tabel 4.39. Setiap tugas yang diberikan mampu karyawan selesaikan dengan tepat waktu (Y <sub>8</sub> ) .....	104
Tabel 4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Gaji (X <sub>1</sub> ) .....	105
Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi (X <sub>2</sub> ).....	106

Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	106
Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	107
Tabel 4.44. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaji (X <sub>1</sub> ) .....	109
Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi (X <sub>2</sub> ).....	109
Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ).....	109
Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	110
Tabel 4.48. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	113
Tabel 4.49. Hasil Uji Multikolinearitas.....	114
Tabel 4.50. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	117
Tabel 4.51. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	118
Tabel 4.52. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	121
Tabel 4.53. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	122
Tabel 4.54. Hasil Uji Determinasi.....	124
Tabel 4.55. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	125

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	44
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. Graha Sarana Duta .....	68
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	111
Gambar 4.3.	Historgam P-P Plot Uji Normalitas .....	112
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	115

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji Syukur bagi Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul: Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Graha Sarana Duta. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan proposal skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis proposal skripsi ini.
6. Kedua orang tua penulis dan keluarga serta saudara yang sudah memberikan doa serta semangat kepada penulis.
7. Para dosen dan staf Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
8. Sahabat serta teman teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini

dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, Agustus 2020  
Penulis

**Putri Prastika Sari**  
**NPM. 1615311109**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kasmir (2014:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merefleksikan perasaan setiap individu akan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan segala tingkah laku karyawan pada pekerjaan yang dijalankannya, kondisi kerja, hubungan kerjasama antara pimpinan dan 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.

Menurut Sunyoto (2012:118) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Gaji yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan nominal yang disepakati akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia

merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. 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 gaji. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan Maulana (2013) dan Unggul (2016) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sinambela (2016:151), bahwa: “Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik akan menyebabkan karyawan ataupun antar karyawan dengan pimpinan mengalami kebuntuan dalam mengatasi persoalan di perusahaan. Semua pekerjaan dan kebijakan menjadi transparan yang dapat diketahui karyawan karena terjadinya Komunikasi 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 karyawan di perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2014) dan Dewi (2018) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Singodimedjo (2015:86) “disiplin adalah 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 yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sucitra, dan Oktavia (2013) dan Fikry (2014) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

PT. Graha Sarana Duta didirikan pada tahun 1981, untuk menyediakan *office building*, jasa pemeliharaan dan perawatan gedung Bank Duta. Pada tahun 2001 kepemilikan perseroan diambil alih sepenuhnya oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk untuk mengelola gedung-gedung kantor dan aset properti Telkom yang sebelumnya dikelola oleh divisi Properti Telkom. Di bawah kendali Telkom, PT. Graha Sarana Duta terus berkembang menjadi perusahaan properti yang terpadu dengan branding yaitu Telkom Property. PT Graha sarana duta juga memberikan komitmen layanan profesional, sistem manajemen yang progresif, tenaga teknis berpengalaman luas.

Sebagai sebuah perusahaan, PT Graha Sarana Duta juga memiliki banyak karyawan sebagai ujung tombak dalam menjalankan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini mengakibatkan perusahaan harus menjamin setiap karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kepuasan karyawan dalam bekerja harus

diperhatikan agar tidak ada kekecewaan karyawan terhadap karyawan sehingga membuat karyawan tidak bekerja sepenuh hati yang mengakibatkan pencapaian kerja karyawan tidak optimal. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya di perusahaan akan membuat karyawan menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, memiliki moral kerja yang tinggi sehingga berdampak terhadap hasil kerjanya.

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 1.1 berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan menyenangi pekerjaan saat ini	9	45%	11	55%
2	Tingkat kepuasan terhadap fasilitas kerja	8	40%	12	60%
3	Karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja	5	25%	15	75%
4	Karyawan memiliki prestasi kerja yang baik	7	35%	13	65%

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan Table 1.1 di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 9 orang karyawan yang setuju karena merasa menyenangi pekerjaannya saat ini. Hanya 8 orang karyawan yang setuju karena merasa puas terhadap fasilitas kerja yang diberikan. Terdapat 5 karyawan yang setuju jika mereka selama ini bekerja dengan semangat kerja yang tinggi. Dari 20 orang karyawan, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki prestasi kerja yang baik. 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 prestasi kerja mereka yang menjadi rendah akibat ketidakpuasan kerja karyawan yang membuat karyawan tidak bekerja dengan sepenuh hati atau suka rela.

Gaji juga menjadi masalah yang masih terjadi pada PT Graha sarana duta Medan. Dimana beberapa karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diperolehnya jika dilihat dari masa kerja dan tingkat pengorbanan waktu, tenaga serta pikiran dan tanggung jawab akan tugas yang mereka terima. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan, maka diketahui tingkat kepuasan kerja terhadap gaji pada PT Graha Sarana Duta di jelaskan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Gaji

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Memperoleh gaji yang adil dibanding dengan rekan kerja di bagian yang sama	7	35%	13	65%
2	Bonus yang diterima secara konsisten	3	15%	17	85%
3	Pimpinan memberikan penghargaan	4	20%	16	80%
4	Besarnya uang operasional (Makan, Transport dan Lembur) sesuai dan memadai	9	45%	11	55%

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan Table 1.2 di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa gaji yang diterima adil disbanding dengan rekan kerja di bagian yang sama, sedangkan 13 orang karyawan menyatakan tidak setuju. Hanya 3 orang karyawan yang menerima bonus secara konsisten dan 17 orang karyawan lainnya tidak setuju menerima bonus secara konsisten. Hal ini juga mereka rasakan terhadap penghargaan yang diberikan pimpinan, hanya 4 orang yang setuju menerima penghargaan dari pimpinan. Sedangkan 16 orang karyawan lainnya tidak merasakan menerima penghargaan dari pimpinan. Untuk besaran uang operasional (Makan, Transport dan Lembur) 11 orang karyawan menjawab tidak setuju. Hanya 9 orang karyawan dari 20 orang responden yang merasa sesuai

atau puas terhadap besarnya uang operasional diterima. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan masih banyak yang merasa bahwa gaji dan kompensasi yang mereka terima tidak sesuai yang menyebabkan mereka bekerja dengan tidak nyaman dikarenakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Berikut hasil pra-survey komunikasi pada PT Graha sarana duta yang belum baik terjalin antar karyawan. Dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Komunikasi

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Suasana kerja terjalin dengan baik dan kekeluargaan	8	40%	12	60%
2	Karyawan tidak merasa canggung dalam berkomunikasi dengan karyawan lain yang memiliki jabatan yang lebih tinggi	7	35%	13	65%
3	Karyawan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja di devisi yang sama	13	65%	7	35%
4	Karyawan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja di devisi yang berbeda	5	25%	15	75%

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra-survey pada Tabel 1.3 di atas diketahui bahwa hanya 8 orang yang menyatakan setuju akan suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan, sedangkan 12 orang karyawan menyatakan tidak setuju. Namun hanya 7 orang yang setuju bahwa mereka tidak canggung di saat berbicara dengan atasan sedangkan 13 orang karyawan lainnya merasa canggung. 13 orang karyawan setuju bahwa mereka memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dalam divisi yang sama, sedangkan 7 orang karyawan menyatakan tidak setuju. 15 orang karyawan tidak setuju bahwa mereka memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dalam divisi yang berbeda, sedangkan hanya 5 orang karyawan yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin secara vertikal yang terjadi antara atasan dan bawahan tidak terjalin dengan cukup baik,

sedangkan komunikasi horizontal (karyawan sederajat dalam divisi) telah terjalin dengan baik. Namun untuk komunikasi diagonal yang merupakan komunikasi berlangsung antara pihak dalam posisi yang berbeda tidak terjalin dengan baik.

Masalah kedisiplinan juga masih menjadi masalah yang terjadi pada PT Graha Sarana Duta. Dimana masih cukup banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan, maka diketahui tingkat disiplin kerja karyawan PT Graha Sarana Duta Medan belum terlalu baik, seperti yang ditunjukkan data hasil pra-survey dari 20 orang karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan hadir bekerja tepat waktu	5	25%	15	75%
2	Karyawan tidak pulang sebelum jam operasional berakhir	7	35%	13	65%
3	Pengawasan terhadap absensi karyawan	16	80%	4	20%
4	Adanya standard hukuman yang jelas dalam pelanggaran disiplin kerja	6	30%	14	70%

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra-survey di atas hanya 5 orang yang menyatakan karyawan hadir bekerja tepat waktu, sementara 15 orang karyawan menyatakan bahwa masih cukup banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat. Hanya 7 orang yang menyatakan karyawan tidak pulang sebelum jam operasional berakhir, sementara 13 orang karyawan menyatakan bahwa masih cukup banyak karyawan yang pulang sebelum jam operasional berakhir. Pengawasan terhadap absensi karyawan memanglah terjadi dan konsisten seperti yang di kemukakan oleh 16 orang karyawan yang setuju adanya pengawasan terhadap absensi. Namun standard hukum yang jelas juga harus diterapkan agar karyawan tidak sepele atau takut melanggar disiplin kerja dan patuh terhadap aturan operasional perusahaan.

Terlihat hanya 6 orang karyawan yang mengatakan adanya standard hukum bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja, sementara 14 orang karyawan menyatakan tidak adanya standard hukum yang jelas yang dapat membuat karyawan jera dan takut dalam melanggar peraturan-peraturan yang telah di tetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan sebagai besar karyawan masih memiliki masalah ketidakdisiplinan dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.

Dari hasil pra-survey yang dilakukan di atas dan fenomena-fenomena yang berhasil di kumpulkan beserta penjelasannya, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sebenarnya pengaruh dari gaji, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Graha Sarana Duta**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Karyawan tidak menerima gaji yang adil dibanding dengan rekan kerja di bagian yang sama.
2. Karyawan tidak menjalin komunikasi yang baik secara vertikal, horizontal dan diagonal.
3. Karyawan tidak mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang di tetapkan perusahaan.

4. Karyawan tidak menyenangi pekerjaan mereka yang mengindikasikan kepuasan kerja karyawan yang rendah.

## **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 berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh dari gaji, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.
- b. 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 gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.
- d. Apakah gaji, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

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

- a. Mengetahui pengaruh dari gaji secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.
- b. Mengetahui pengaruh dari Komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.
- c. Mengetahui pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.
- d. Mengetahui pengaruh dari gaji, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mampu untuk membantu PT. Graha Sarana Duta Medan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui gaji, komunikasi dan disiplin kerja di 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. 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 Anggun Meyrista pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember”. 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 dua buah variabel bebas yang digunakan, yaitu kompensasi ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ), Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ). Pada penelitian yang penulis lakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu gaji ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat yang digunakan tetap sama dengan penelitian terdahulu, yaitu: kepuasan kerja ( $Y$ ).

## **2. Sampel dan Populasi**

Penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi sebesar 31 orang dosen tetap yayasan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 31 dosen tetap sebagai responden dikarenakan jumlah populasi yang dimiliki pada penelitian terdahulu kurang dari 100 anggota. Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki populasi sebesar 53 orang karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yang ada, yaitu 53 orang karyawan sebagai responden.

## **3. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari Juli sampai November 2015 atau total selama 3 bulan penelitian, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Februari 2020 sampai Juli 2020 sehingga penelitian ini direncanakan berjalan selama 6 bulan.

## **4. Tempat Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan di Universitas Muhammadiyah Jember, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di PT. Graha Sarana Duta yang terletak di BM Gedung Telkom, Jl. Putri Hijau No.1, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

## **5. Objek Penelitian**

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan dosen tetap Universitas Muhammadiyah Jember, sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. 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. As'ad (2013) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, komunikasi, dan perlakuan atasan”.

Kasmir (2014:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Sinambela (2016) mendefenisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan di dukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

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. Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Menurut As'ad (2013) terdapat beberapa teori kepuasan kerja, yaitu *Discrepancy Theory*, *Equity Theory*, dan *Two Factor Theory*:

##### 1) *Discrepancy Theory*

Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada (harapan) dengan kenyataan yang dirasakan (fakta).

##### 2) *Equity Theory*

Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

### 3) *Two Factor Theory*

Pada prinsipnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang *continue*.

#### **c. 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 Priansa (2014:159), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor psikologis, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan lain-lain.
- 2) Faktor fisik, faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja serta kondisi fisik karyawan, hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, sirkulasi udara, kesehatan karyawan, umur, kesejahteraan karyawan dan lain-lain.
- 3) Faktor financial, faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- 4) Faktor social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun dengan rekan kerja lain yang berbeda jenis pekerjaan.

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

Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor kepuasan kerja sebagai berikut :

##### 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; system 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.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Kasmir (2014:109) 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, indikatorkepuasan kerja adalah:

##### 1) Menyenangi Pekerjaannya

Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangkan 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, dimanapun 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. Gaji

### a. Pengertian Gaji

Pemberian imbalan seperti gaji perlu mendapat perhatian yang khusus, di mana hal ini menyangkut kedua belah pihak, yaitu pihak perusahaan dan karyawan. Kebijakan mengenai gaji ini harus dapat diterima oleh kedua belah pihak tersebut. Bagi perusahaan kebijakan tersebut merupakan suatu pengeluaran atau biaya, sedangkan bagi karyawan kebijakan tersebut memungkinkan terpenuhinya kebutuhan seperti kebutuhan sehari-hari sehingga karyawan tertarik dan mempunyai semangat untuk bekerja. Semakin baik pemberian gaji yang dilakukan oleh perusahaan akan berdampak pada semakin baiknya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, selain itu pemberian gaji yang baik juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

Menurut Sunyoto (2012:118) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam

mencapai tujuan perusahaan. Gaji merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Mulyadi (2016:125) mengungkapkan bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Menurut Riani (2011) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tidak masuk kerja.

Menurut beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan bentuk balas jasa yang sifatnya tetap yang diberikan oleh perusahaan didasarkan kontribusi yang diberikan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, dan pemberian gaji tersebut dilakukan secara periodik.

#### **b. Kepuasan Gaji**

Menurut Suwandi (2011) Kepuasan gaji diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan, apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Aspek kepuasan gaji terdiri atas empat sub-dimensi: tingkat gaji (*pay level*), Kompensasi (*benefits*), kenaikan gaji (*pay raise*), struktur atau pengelolaan gaji (*pay structure and administration*).

Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Tingkat Gaji (*pay level*), yaitu seberapa besar keadilan dalam penerimaan upah karyawan
- 2) Kompensasi (*benefits*) yaitu seberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan.

- 3) Kenaikan Gaji (*pay raise*) yaitu seberapa besar kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan.
- 4) Struktur dan Administrasi Penggajian (*Pay structure and administration*) yaitu bagaimana memberikan nilai besar kecilnya upah atau gaji berdasarkan tingkat kedudukannya dalam suatu perusahaan

### c. Tujuan Penggajian

Menurut Hasibuan (2017 :175) tujuan penggajian, antara lain :

#### 1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji, terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

#### 2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### 3) Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

#### 4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

#### 5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

#### 6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan - peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

### **d. Indikator Gaji**

Sunyoto (2012:142) Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

- 1) Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”
- 2) Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”
- 3) Bonus atau penghargaan, para pegawai yang berprestasi atau yang menjalankan tugas di luar job desk nya mendapatkan bonus dan penghargaan secara konsisten

- 4) Kesejahteraan, jaminan di hari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asuransi atau jaminan kesehatan.

### **3. Komunikasi**

#### **a. Pengertian Komunikasi**

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 antar pribadi (*interpersonal communications*) dan komunikasi lintas budaya (*intercultural/cross-cultural communications*), selain komunikasi bisnis (*business communications*). Dalam perusahaan komunikasi salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara manajer dengan bawahannya. Karena itu komunikasi perlu dilakukan agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita.

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi pimpinan karena dua alasan pertama, komunikasi adalah proses dimana fungsi-fungsi manajemen seperti merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan dilaksanakan. Kedua, komunikasi adalah kegiatan dimana manajer mencurahkan sebagian besar dari waktunya Handoko (2012:271).

Menurut Sopiah (2011:150) “Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari satu orang ke orang lain”. (*communication is the*

*transfer of information and understanding from one person to another person).*

Menurut Sinambela (2016:151), bahwa: “Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik akan menyebabkan karyawan ataupun antar karyawan dengan pimpinan mengalami kebuntuan dalam mengatasi persoalan di perusahaan.

Menurut Siagian (2011:149) mengatakan bahwa “Komunikasi akan menjadi lebih berkualitas apabila didukung oleh sikap percaya, menerima, empati dan jujur diantara keduanya”. Sedangkan Kartono (2011:212) mengungkapkan “komunikasi adalah arus informasi dan emosi yang terdapat dalam masyarakat, baik yang berlangsung secara vertikal maupun horisontal”.

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 Sopiah (2011:171), 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 daam

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. Disamping 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-arahan dasar gerakannya yang tampak dengan terbentuknya saluran-saluran komunikasi. Adapun saluran-saluran komunikasi formal yang biasa terdapat dalam organisasi Menurut Kartono (2011:193) 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 paing 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 kebawah 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. 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-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 permuaan dan penginisiatifan dalam proses kegiatan komunikasi. Untuk melaksanakan komunikasi yang efektif terdapat dua faktor yang paling penting dalam diri komunikatoryang harus diperhatikan, yaitu daya tarik komunikator (*source attractivenss*) dan kredilitas 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.

### 4) 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.

### 5) 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 koferensi pers.

### 6) Komunikan

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

### 7) Efek

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

#### **f. Indikator Komunikasi**

Pada penelitian ini indikator pengukuran Komunikasi di ambil dari indikator yang digunakan oleh Sinambela (2016:185), 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 Atas ke Bawah

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. 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. Handoko (2012:208) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Singodimedjo (2015:86) : “disiplin adalah 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.

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.

Sastrohadiwiryo (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.

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 (2012:218) 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 diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan diwaktu 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 manajem selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajem 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, menerjakan 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, motal 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**

Singodimedjo (2015:99) 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.

## 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	Bonita Della (2017)	Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Royal Express (REX) di Palembang	Gaji dan Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) gaji dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (2) Gaji terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
2	Saputra Ahmad (2014)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Mitra Adi Perkasa di Yogyakarta	Motivasi Komunikasi dan Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah Bahwa Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan .
3	Wahyu Ginanjar Unggul (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT Internusa husada di Bandung	Lingkungan kerja dan gaji	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil analisis deskriptif menunjukkan presentase tertinggi variabel lingkungan kerja berada pada kategori sangat baik. (2) variabel gaji berada pada kategori sangat tinggi dan variabel kepuasan kerja karyawan berada pada kategorisangat puas.
4	Kurniawat Dewi (2018)	Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Cendana Teknik	Komunikasi Dan Kompensasi	Kepuasan Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
		Utama di Malang				
5	Maulana Irfan (2013)	Pengaruh gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Bogor	Gaji, Motivasi kerja dan Disiplin kerja	Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	1) gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (2) gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) motivasi kerja mempunyai nilai koefisien regresi paling
6	Rahardi Ali (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	Disiplin kerja dan Kompensasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7	Mulyana (2015)	Pengaruh Motivasi dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT Infomedia Nusantara di Bandung	Motivasi dan Gaji	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (4) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kepuasan kerja karyawan (5) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan gaji secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan
8	Arwatina (2016)	<i>The effect of leadership and communication on job satisfaction at Riau Provincial Education Department.</i>	<i>Leadership and Communication</i>	<i>Job Satisfaction</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results : The leadership and communication factors simultaneously and partial direct and significant impact on job satisfaction. It further found that the factor of leadership, communication and job satisfaction simultaneously direct</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
						<i>significant effect on job satisfaction. As for leadership and communication factor was found only to have a significant effect on performance is indirect through job satisfaction variables.</i>
9	Agung Indra (2013)	<i>The effect of emotional intelligence, Communication and the discipline of work on Job Satisfaction at UPTD Baltekkomdik Education Office of West Sumatra Province</i>	<i>Emotional intelligence, Communication and Discipline of work</i>	<i>Job Satisfaction</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results : Result showed that emotional intelligence affected on Job satisfaction. Communication affected on Job satisfaction. Discipline affected on Job satisfaction. Finally the article gives some suggestions on how to improve employees' job satisfaction through emotional intelligence, Communication and the discipline of work.</i>
10	Hamidah (2014)	<i>The effect of Work Discipline and Communication on Job Satisfaction (Study of the Marketing Division Employees of PT. Victory International futures) in Malang city</i>	<i>Discipline and Communication</i>	<i>Employee Satisfaction</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results : (1) there is significant influence of work discipline toward work satisfaction (2) there is significant influence of organizational communication toward work satisfaction (3) there is significant influence of organizational communication toward work satisfaction</i>

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2020)

### 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.

Rusiadi (2016:65) 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,

### **1. Hubungan Gaji terhadap Kepuasan Kerja**

Sunyoto (2012:118) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Gaji yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan nominal yang disepakati akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya

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 gaji. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2013) dan Unggul (2016) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2. Hubungan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja**

Sinambela (2016:151), bahwa: “Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”.

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 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 karyawan di perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2014) dan Dewi (2018) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **3. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Singodimedjo (2015:86): “disiplin adalah 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.

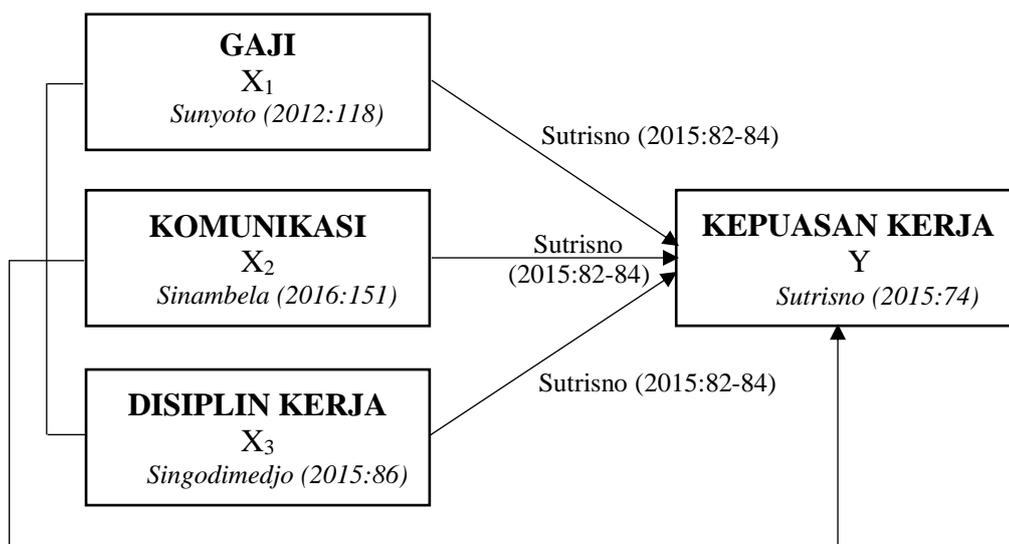
Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah disiplin kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sucitra, dan OKtavia (2013) dan Fikry (2014)

yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 4. Hubungan Gaji, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kasmir (2014:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. 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 gaji, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Oleh Penulis (2020)

#### **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:

- H<sub>1</sub> Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.
- H<sub>2</sub> Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.
- H<sub>3</sub> Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.
- H<sub>4</sub> Gaji, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.

## 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 PT Graha sarana duta di Jl. Putri Hijau, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

#### 2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul					■																			
3	Penulisan Proposal						■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal												■												
5	Persiapan instrumen penelitian													■											
6	Pengumpulan data													■	■	■	■								
7	Pengolahan data																	■							
8	Analisis dan evaluasi																		■						
9	Penulisan laporan																			■	■	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Penulis (2020)

## 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. Graha Sarana Duta Medan yang berjumlah 53 karyawan.

Tabel 3.2. Daftar Jumlah Karyawan dan Setiap Posisi Jabatan di PT. Graha Sarana Duta Medan

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
<i>GA &amp; Customer Relation</i>	1
Supervisor	3
Staff Tenant Relation	1
Staff Admin	1
Koordinator	2
<i>Leader</i>	3
<i>Front Desk</i>	2
<i>Cleaning Service</i>	10
<i>Engineering</i>	10
<i>Security</i>	10
Petugas Parkir	10
<b>Total</b>	<b>53</b>

Sumber: PT. Graha Sarana Duta Medan (2020)

### 2. Sampel

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

Mengingat jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini hanya berjumlah 53 orang karyawan. Maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu

jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 53 karyawan yang bekerja di PT. Graha Sarana Duta Medan.

### **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 (2014:37). Karena variabel bebas mempengaruhi perubahan variabel terikat, maka variabel bebas dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

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

## 2. Definisi Operasional

Sugiyono (2016:134) menjelaskan definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan 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	Gaji ( $X_1$ )	balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam	1. Keadilan Internal 2. Keadilan Eksternal 3. Bonus atau Penghargaan 4. Kesejahteraan	1. Karyawan menerima besaran gaji yang sama dalam satu divisi di lingkungan kerja yang sama 2. Karyawan menerima besaran gaji yang sama dalam satu divisi di lingkungan kerja yang berbeda	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
		mencapai tujuan perusahaan. Sunyoto (2012:118)	Sunyoto (2012:142)	3. Karyawan menerima bonus dan penghargaan secara konsisten 4. Karyawan menerima upah jaminan di hari tua dan tunjangan di hari raya dengan besaran yang adil dan memadai.	
2	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu  SInambela (2016:151)	1. Komunikasi Horizontal 2. Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah 3. Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas 4. Komunikasi Diagonal  Sinambela (2016:185)	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	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.  Singodimedjo (2015:86)	1. Absensi 2. Ketaatan Pada Peraturan 3. Ketaatan Pada Standart Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi  Singodimedjo (2015:99)	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 memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				ketelitian dan tidak melakukan kesalahan.	
4	Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya  Kasmir (2014:75)	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Prestasi Kerja  Kasmir (2014:109)	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 (2020)

### 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 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi

kecenderungan responden terhadap masing-masing 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 realibilitas.

#### 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 Realibilitas (Kehandalan)**

Rusiadi (2016:108) menjelaskan bahwa realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal 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. Realibilitas 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 dianalisa 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 berdistribusi 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 kekiri atau melenceng ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. 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 berdistribusi normal
- b) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal
- c) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi 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 multikolinearitas 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 multikolinearitas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. (Rusiadi, 2016:154)

Uji multikolinearitas 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).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- 1)  $VIF > 10$  artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2)  $VIF < 10$  artinya tidak terdapat multikolinearitas

Atau menggunakan aturan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value*  $< 0.1$ , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value*  $> 0.1$ , artinya tidak terdapat multikolinearitas

(Rusiadi:2016:154) dan (Sujarweni:2016:231)

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 disekitar 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

$\alpha$  = Konstanta Variabel Terikat

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda Gaji

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda Komunikasi

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda Disiplin Kerja

$X_1$  = Variabel Bebas Gaji

$X_2$  = Variabel Bebas Komunikasi

$X_3$  = Variabel Bebas Disiplin Kerja

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

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi *product Moment* sebagai berikut: Sugiyono (2016:285)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *product moment*

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

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

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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. Graha Sarana Duta (Telkom *Property*)

Berdiri pada tahun 1981, PT. Graha Sarana Duta memfokuskan bisnisnya pada jasa pemeliharaan dan perawatan gedung Bank Duta. Seiring dengan perkembangannya, Perseroan kemudian melakukan ekspansi portofolio ke bidang jasa konstruksi dan pembangunan kantor cabang Bank Duta, Bank Bukopin dan Kampus Yayasan Administrasi Indonesia. Pada April 2001, kepemilikan Perseroan diakuisisi oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Melalui Akuisisi ini PT. Graha Sarana Duta kemudian mengambil alih fungsi pengelolaan *office building* dan aset milik PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, yang sebelumnya di kelola oleh Divisi *Property* Telkom. Dari tahun ke tahun Perseroan tumbuh secara signifikan hingga mencapai ekspansi dan transformasi bisnis menjadi perusahaan properti terpadu dengan 4 Portofolio yaitu:

- 1) *Property Management* meliputi *Building Management, Security Services, Cleaning Services, Utilities Management, Power Management, dan Parking Management*
- 2) *Property Lease* meliputi *Office Building, Hotel & Resorts, Service Apartments, dan Mall*
- 3) *Property Development* meliputi *Office & Apartment, Residential, Project Management, Trading & Investment.*

4) *Property Facilities* meliputi *Transportation Management*, dan  
*Property Based Retail*

Dengan pertimbangan perubahan Visi dan Misi, *Improvement* portofolio serta transformasi perusahaan (kinerja, kultur, dan kompetensi internal), maka memasuki usianya yang ke-30 pada tahun 2011, PT.Graha Sarana Duta melakukan *corporate rebranding* dalam rangka *refreshment spirit* perusahaan seiring dengan pesatnya perkembangan bisnis yang dijalankan.

Telkom *Property*, merupakan nama Brand dari PT.Graha Sarana Duta yang mencerminkan *positioning* maupun *improvement* arah pengembangan bisnis yang baru dengan tiga komponen penggerak utama dalam bisnis properti yaitu *land banking*, *capital* dan *expertise*. Berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik, dengan integritas, solidaritas dan profesionalisme. Sebagai *Reliable Partner*, Telkom Property berkomitmen untuk menjadi partner yang dapat diandalkan dan dipercaya oleh klien, publik dan mitra kerja perusahaan.

**b. Visi dan Misi PT. Graha Sarana Duta**

1) Visi

Visi dari PT. Graha Sarana Duta adalah: Menjadi Perusahaan Smart Properti terkemuka di Indonesia.

2) Misi

Misi dari PT. Graha Sarana Duta adalah:

- a) Memperkuat sinergi dan pengembangan ekosistem Telkom Group.
- b) Mengembangkan Portofolio Bisnis Properti.

- c) Memberikan Produk dan Layanan Smart Properti dan Ramah Lingkungan.

### c. Struktur Organisasi PT. Graha Sarana Duta

Struktur Organisasi dari PT. Graha Sarana Duta dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2. Struktur Organisasi PT. Graha Sarana Duta  
Sumber: PT. Graha Sarana Duta (2020)

## 2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 53 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui Frekuensi dari responden yang terdiri dari:

### a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

<b>Jenis Kelamin Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Pria	39	68,4
Wanita	18	31,6
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100.0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 53 responden, 39 orang responden (68,4%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 18 orang responden (31,6%) adalah wanita. Sehingga mayoritas responden adalah berjenis kelamin wanita.

#### **b. Usia Responden**

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

<b>Usia Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
≤ 20 Tahun	4	7,0
21-25 Tahun	10	17,5
26-30 Tahun	16	28,1
31-35 Tahun	10	17,5
36-40 Tahun	8	14,0
41-45 Tahun	6	10,5
46 - 50 Tahun	3	5,3
> 50 Tahun	0	0,0
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100.0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 53 responden, terdapat 4 orang responden (7,0%) di antaranya berusia kurang dari 21 tahun, 10 orang responden (17,5%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 16 orang responden (28,1%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 10 orang responden (17,5%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 8 orang

responden (14,0%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, 6 orang responden (10,5%) di antaranya berusia di antara 41-45 tahun, 3 orang responden (5,3%) di antaranya berusia di antara 46-50 tahun, dan tidak seorangpun responden (0,0%) di antaranya berusia di atas 50 tahun. Sehingga mayoritas responden berusia di antara 26-30.

### c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

<b>Pendidikan Terakhir Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
SMA/SMK	21	36,8
D3	4	7,0
S1	30	52,6
S2	2	3,5
S3	0	0,0
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 53 responden, 21 orang responden (36,8%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 4 orang responden (7,0%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 30 orang responden (52,6%) berpendidikan terakhir S1, 2 orang responden (3,5%) berpendidikan terakhir S2, dan tidak seorangpun responden yang berpendidikan terakhir S3. Sehingga mayoritas dari responden berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan selisih yang tidak jauh berbeda dibandingkan dengan tamatan S1.

### d. Masa Bekerja Responden

Frekuensi data dari karakteristik masa bekerja responden di perusahaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden

<b>Masa Bekerja</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
≤ 1 Tahun	5	8,8
1 - 2 Tahun	13	22,8
3 - 4 Tahun	12	21,1
5 - 6 Tahun	10	17,5
7 - 8 Tahun	9	15,8
> 8 Tahun	8	14,0
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 53 responden, terdapat 5 orang responden (8,8%) telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, 13 orang responden (22,8%) telah bekerja selama 1 sampai 2 tahun, 12 orang responden (21,1%) telah bekerja selama 3 sampai 4 tahun, 10 orang responden (17,5%) telah bekerja selama 5 sampai 6 tahun, 9 orang responden (15,8%) telah bekerja selama 7 sampai 8 tahun, dan sisanya 8 orang responden (14,0%) telah bekerja selama lebih dari 8 tahun. Sehingga mayoritas responden telah bekerja selama 1-2 tahun.

#### e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Status Pernikahan Responden

<b>Status Pernikahan</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Gadis/Lajang	21	43,9
Menikah	30	52,6
Janda/Duda	2	3,5
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 53 responden, terdapat 21 orang responden (43,9%) yang berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 30 orang responden (52,6%) yang telah menikah, dan sisanya 2 orang responden

(3,5%) yang berstatus janda/duda. Sehingga sebagian besar responden menikah dengan selisih yang tidak jauh berbeda dengan status pernikahan lajang/gadis.

### 3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-ragu	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

Sedangkan untuk kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

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

*Sumber: (Sugiyono, 2016:216)*

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pertanyaan. Oleh karena itu, setiap pertanyaan memiliki frekuensi jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah Frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

### a. Gaji ( $X_1$ )

Indikator dalam gaji terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: keadilan internal, keadilan eksternal, bonus atau penghargaan, dan kesejahteraan.

#### 1) Keadilan Internal

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan  $X_{11}$ , dan pertanyaan  $X_{12}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{31}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Karyawan mendapatkan gaji yang sama dengan rekan kerja satu divisi dengan posisi dan jabatan yang sama ( $X_{11}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{11}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	20	35,1	35,1	56,1
	Sangat Setuju	25	43,9	43,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1053</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 25 orang responden (43,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{11}$ . 20 orang responden (35,1%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 orang responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{11}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1053 yang menunjukkan kategori baik dan

mengindikasikan karyawan mendapatkan gaji yang sama dengan rekan kerja satu divisi dengan posisi dan jabatan yang sama.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{12}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Perusahaan memberikan gaji yang adil dan tidak membedakan setiap karyawan ( $X_{12}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{12}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	7,0
	Ragu-Ragu	9	15,8	15,8	22,8
	Setuju	21	36,8	36,8	59,6
	Sangat Setuju	23	40,4	40,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0877</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 23 orang responden (40,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{12}$ . 21 orang responden (36,8%) memberikan jawaban setuju, 9 orang responden (15,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{12}$  dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0877 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan perusahaan memberikan gaji yang adil dan tidak membedakan setiap karyawan.

## 2) Keadilan Eksternal

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan  $X_{13}$ , dan pertanyaan  $X_{14}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{13}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Karyawan mendapatkan gaji yang juga sama dengan rekan kerja di luar divisi dengan posisi dan jabatan yang sama ( $X_{13}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{13}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Ragu-Ragu	12	21,1	21,1	24,6
	Setuju	18	31,6	31,6	56,1
	Sangat Setuju	25	43,9	43,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1579</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 25 orang responden (43,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{13}$ . 18 orang responden (31,6%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (21,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 orang responden (3,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{13}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1579 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan mendapatkan gaji yang juga sama dengan rekan kerja di luar divisi dengan posisi dan jabatan yang sama.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{14}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan UMR peraturan pemerintah ( $X_{14}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{14}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	10,5
	Ragu-Ragu	6	10,5	10,5	21,1
	Setuju	23	40,4	40,4	61,4
	Sangat Setuju	22	38,6	38,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0175</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 22 orang responden (38,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{14}$ . 23 orang responden (40,4%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (10,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 responden (5,3%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{14}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0175 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan UMR peraturan pemerintah.

### 3) Bonus atau Penghargaan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan  $X_{15}$  dan pertanyaan  $X_{16}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang

digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{15}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang teratur setiap tahunnya ( $X_{15}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{15}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	10,5
	Ragu-Ragu	6	10,5	10,5	21,1
	Setuju	25	43,9	43,9	64,9
	Sangat Setuju	20	35,1	35,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9825</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 20 orang responden (35,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{15}$ . 25 orang responden (43,9%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (10,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 orang responden (5,3%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{15}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9825 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang teratur setiap tahunnya.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{16}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Karyawan mendapatkan berbagai bonus atau insentif jika Karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik (X<sub>16</sub>)

<b>Pernyataan X<sub>16</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	2	3,5	3,5	5,3
	Setuju	25	43,9	43,9	49,1
	Sangat Setuju	29	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,4386</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 29 orang responden (50,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>16</sub>. 25 orang responden (43,9%) memberikan jawaban setuju, 2 orang responden (3,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 1 orang responden (1,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X<sub>16</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4386 yang menunjukkan kategori sangat baik dan mengindikasikan karyawan mendapatkan berbagai bonus atau insentif jika Karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik.

#### 4) Kesejahteraan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X<sub>17</sub> dan pertanyaan X<sub>18</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>17</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Karyawan mendapatkan besaran gaji yang mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari ( $X_{17}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{17}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	26	45,6	45,6	66,7
	Sangat Setuju	19	33,3	33,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0175</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 19 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{17}$ . 26 orang responden (45,6%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{17}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0175 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan mendapatkan besaran gaji yang mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{18}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Karyawan mendapatkan berbagai tunjangan lain di luar dari gaji dengan besaran yang cukup memuaskan ( $X_{18}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{18}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	3,5
	Ragu-Ragu	8	14,0	14,0	17,5
	Setuju	33	57,9	57,9	75,4
	Sangat Setuju	14	24,6	24,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0175</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 14 orang responden (24,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{18}$ . 33 orang responden (57,9%) memberikan jawaban setuju, 8 orang responden (14,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 1 orang responden (1,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{18}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0175 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan mendapatkan berbagai tunjangan lain di luar dari gaji dengan besaran yang cukup memuaskan.

## **b. Komunikasi ( $X_2$ )**

Indikator dalam pengukuran Komunikasi terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: komunikasi horizontal, komunikasi vertikal atas ke bawah, komunikasi vertikal bawah ke atas, dan komunikasi diagonal.

### **1) Komunikasi Horizontal**

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan  $X_{21}$  dan pertanyaan  $X_{22}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang

digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{21}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan ( $X_{21}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{21}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	2	3,5	3,5	5,3
	Ragu-Ragu	6	10,5	10,5	15,8
	Setuju	19	33,3	33,3	49,1
	Sangat Setuju	29	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,2807</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 29 orang responden (50,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{21}$ . 19 orang responden (32,3%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (10,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 orang responden (3,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{31}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2807 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{22}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Karyawan harus selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada karyawan lain untuk memperlancar aktifitas perusahaan (X<sub>22</sub>)

<b>Pernyataan X<sub>22</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	12	21,1	21,1	31,6
	Setuju	29	50,9	50,9	82,5
	Sangat Setuju	10	17,5	17,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,7368</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 10 orang responden (17,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>22</sub>. 29 orang responden (50,9%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (21,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>22</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7368 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan harus selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada karyawan lain untuk memperlancar aktifitas perusahaan.

## 2) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X<sub>23</sub>, dan pertanyaan X<sub>24</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>23</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Pimpinan segera memberikan teguran atas kesalahan yang karyawan lakukan ( $X_{23}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{23}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	16	28,1	28,1	36,8
	Setuju	26	45,6	45,6	82,5
	Sangat Setuju	10	17,5	17,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,7018</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 10 orang responden (17,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{23}$ . 26 orang responden (45,6%) memberikan jawaban setuju, 16 orang responden (28,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya terdapat 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{23}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7018 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan pimpinan segera memberikan teguran atas kesalahan yang karyawan lakukan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{24}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat karyawan mengerti dengan baik ( $X_{24}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{24}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	23	40,4	40,4	63,2
	Sangat Setuju	21	36,8	36,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0000</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 21 orang responden (36,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{24}$ . 23 orang responden (40,4%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{24}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0000 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat karyawan mengerti dengan baik.

### 3) Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan  $X_{35}$  dan pertanyaan  $X_{26}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{25}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan (X<sub>25</sub>)

<b>Pernyataan X<sub>25</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	7,0
	Ragu-Ragu	6	10,5	10,5	17,5
	Setuju	27	47,4	47,4	64,9
	Sangat Setuju	20	35,1	35,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0526</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 20 orang responden (35,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>25</sub>. 27 orang responden (47,4%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (10,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 1 orang responden (1,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 responden (5,3%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>35</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0526 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan Karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>26</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Setiap karyawan diijinkan untuk bertanya mengenai pekerjaannya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham (X<sub>26</sub>)

<b>Pernyataan X<sub>26</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	12,3
	Ragu-Ragu	4	7,0	7,0	19,3
	Setuju	19	33,3	33,3	52,6
	Sangat Setuju	27	47,4	47,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1053</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 27 orang responden (47,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>26</sub>. 19 orang responden (33,3%) memberikan jawaban setuju, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 orang responden (5,3%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X<sub>26</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1053 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan setiap karyawan diijinkan untuk bertanya mengenai pekerjaannya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham.

#### 4) Komunikasi Diagonal

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X<sub>27</sub> dan pertanyaan X<sub>28</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>27</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Komunikasi karyawan yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah karyawan untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan ( $X_{27}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{27}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	23	40,4	40,4	61,4
	Sangat Setuju	22	38,6	38,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0702</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 22 orang responden (38,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{27}$ . 23 orang responden (40,4%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{37}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0702 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan Komunikasi karyawan yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah karyawan untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{28}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Karyawan selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan ( $X_{28}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{28}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	7	12,3	12,3	15,8
	Ragu-Ragu	5	8,8	8,8	24,6
	Setuju	25	43,9	43,9	68,4
	Sangat Setuju	18	31,6	31,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>3,8772</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 18 orang responden (31,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{28}$ . 25 orang responden (43,6%) memberikan jawaban setuju, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{28}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8772 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan.

### c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi.

#### 1) Absensi

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan  $X_{31}$ , dan pertanyaan  $X_{32}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang

digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{11}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Karyawan tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi ( $X_{31}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{31}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	20	35,1	35,1	57,9
	Sangat Setuju	24	42,1	42,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0702</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 24 orang responden (42,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{31}$ . 20 orang responden (35,1%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (9,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{31}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0702 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan Karyawan tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{32}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Karyawan tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency ( $X_{32}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{32}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	10,5
	Ragu-Ragu	10	17,5	17,5	28,1
	Setuju	19	33,3	33,3	61,4
	Sangat Setuju	22	38,6	38,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9649</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 22 orang responden (38,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{32}$ . 19 orang responden (33,3%) memberikan jawaban setuju, 10 orang responden (17,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{32}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9649 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan Karyawan tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar *emergency*.

## 2) Ketaatan pada Peraturan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan  $X_{33}$ , dan pertanyaan  $X_{34}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{33}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Karyawan dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik ( $X_{33}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{33}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	3,5
	Ragu-Ragu	21	36,8	36,8	40,4
	Setuju	24	42,1	42,1	82,5
	Sangat Setuju	10	17,5	17,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,7193</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 10 orang responden (17,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{33}$ . 24 orang responden (42,1%) memberikan jawaban setuju, 21 orang responden (36,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 1 orang responden (1,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{33}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7193 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{34}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja ( $X_{34}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{34}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	8,8
	Ragu-Ragu	8	14,0	14,0	22,8
	Setuju	24	42,1	42,1	64,9
	Sangat Setuju	20	35,1	35,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0000</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 20 orang responden (35,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{34}$ . 20 orang responden (42,1%) memberikan jawaban setuju, 24 orang responden (42,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 orang responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{34}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0000 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja.

### 3) Ketaatan pada Standar Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan  $X_{35}$ , dan pertanyaan  $X_{36}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{35}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan (X<sub>35</sub>)

<b>Pernyataan X<sub>35</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	12,3
	Ragu-Ragu	15	26,3	26,3	38,6
	Setuju	18	31,6	31,6	70,2
	Sangat Setuju	17	29,8	29,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,7544</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 17 orang responden (29,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>35</sub>. 18 orang responden (31,6%) memberikan jawaban setuju, 15 orang responden (26,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>35</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7544 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>36</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan ( $X_{36}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{36}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	8	14,0	14,0	22,8
	Setuju	25	43,9	43,9	66,7
	Sangat Setuju	19	33,3	33,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0000</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 19 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{36}$ . 25 orang responden (43,9%) memberikan jawaban setuju, 8 orang responden (14,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{36}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0000 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan  $X_{37}$  dan  $X_{38}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{37}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir ( $X_{37}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{37}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	12	21,1	21,1	31,6
	Setuju	15	26,3	26,3	57,9
	Sangat Setuju	24	42,1	42,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9825</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 24 orang responden (42,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{37}$ . 15 orang responden (26,3%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (21,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{37}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9825 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{38}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Karyawan menghindari begadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi ( $X_{38}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{38}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	12,3
	Ragu-Ragu	10	17,5	17,5	29,8
	Setuju	23	40,4	40,4	70,2
	Sangat Setuju	17	29,8	29,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,8421</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 17 orang responden (29,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{38}$ . 23 orang responden (40,4%) memberikan jawaban setuju, 10 orang responden (17,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{38}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8421 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan menghindari begadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi.

#### **d. Kepuasan Kerja (Y)**

Indikator dalam pengukuran kepuasan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan prestasi kerja.

### 1) Menyenangi Pekerjaannya

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan Y<sub>1</sub> dan pertanyaan Y<sub>2</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>1</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini (Y<sub>1</sub>)

<b>Pernyataan Y<sub>1</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	6	10,5	10,5	19,3
	Setuju	20	35,1	35,1	54,4
	Sangat Setuju	26	45,6	45,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1579</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 26 orang responden (45,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>1</sub>. 20 orang responden (35,1%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (10,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan Y<sub>1</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1579 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>2</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini (Y<sub>2</sub>)

<b>Pernyataan Y<sub>2</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	19	33,3	33,3	54,4
	Sangat Setuju	26	45,6	45,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1228</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 26 orang responden (45,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>2</sub>. 19 orang responden (33,3%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y<sub>2</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1228 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini.

## 2) Mencintai Pekerjaannya

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y<sub>3</sub> dan pertanyaan Y<sub>4</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>3</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan dimana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan (Y<sub>3</sub>)

<b>Pernyataan Y<sub>3</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	7,0
	Ragu-Ragu	17	29,8	29,8	36,8
	Setuju	26	45,6	45,6	82,5
	Sangat Setuju	10	17,5	17,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,7193</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 10 orang responden (17,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>3</sub>. 26 orang responden (45,6%) memberikan jawaban setuju, 17 orang responden (29,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>3</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7193 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan .

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>4</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.35. Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita (Y<sub>4</sub>)

<b>Pernyataan Y<sub>4</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	2	3,5	3,5	5,3
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	17,5
	Setuju	28	49,1	49,1	66,7
	Sangat Setuju	19	33,3	33,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0877</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 19 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>4</sub>. 28 orang responden (49,1%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 orang responden (3,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>4</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0877 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita.

### 3) Moral Kerja

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y<sub>5</sub> dan pertanyaan Y<sub>6</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>5</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Karyawan memiliki rasa gaji yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan (Y<sub>5</sub>)

<b>Pernyataan Y<sub>5</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	12,3
	Ragu-Ragu	14	24,6	24,6	36,8
	Setuju	18	31,6	31,6	68,4
	Sangat Setuju	18	31,6	31,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,7895</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 18 orang responden (31,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>5</sub>. 18 orang responden (31,6%) memberikan jawaban setuju, 14 orang responden (24,6%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dan setuju dengan pertanyaan Y<sub>5</sub> dengan rata-rata jawaban sebesar 3,7895 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan memiliki rasa gaji yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>6</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah (Y<sub>6</sub>)

<b>Pernyataan Y<sub>6</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	7,0
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	19,3
	Setuju	28	49,1	49,1	68,4
	Sangat Setuju	18	31,6	31,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0351</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 18 orang responden (31,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>6</sub>. 28 orang responden (49,1%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>6</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0351 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah.

#### 4) Prestasi Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y<sub>7</sub> dan pertanyaan Y<sub>8</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>7</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Hasil pekerjaan karyawan tidak pernah di komplain oleh atasan yang menandakan atasan puas dengan hasil kerja karyawan (Y<sub>7</sub>)

<b>Pernyataan Y<sub>7</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	9	15,8	15,8	26,3
	Setuju	14	24,6	24,6	50,9
	Sangat Setuju	28	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1053</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 28 orang responden (49,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>7</sub>. 14 orang responden (24,6%) memberikan jawaban setuju, 9 orang responden (15,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya terdapat 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y<sub>7</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1053 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan Hasil pekerjaan karyawan tidak pernah di komplain oleh atasan yang menandakan atasan puas dengan hasil kerja karyawan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>8</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39. Setiap tugas yang diberikan mampu karyawan selesaikan dengan tepat waktu (Y<sub>8</sub>)

<b>Pernyataan Y<sub>8</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	25	43,9	43,9	66,7
	Sangat Setuju	19	33,3	33,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9649</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden, terdapat 19 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>8</sub>. 25 orang responden (43,9%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya terdapat 2 orang responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>8</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9649 yang menunjukkan kategori baik dan mengindikasikan setiap tugas yang diberikan mampu karyawan selesaikan dengan tepat waktu.

#### 4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

### a. Uji Validitas

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$  yang bernilai 0,3, di mana : Manullang dan Pakpahan (2014:95)

- 1) Bila  $r_{hitung} > 0,3$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{hitung} < 0,3$ , 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 pada lampiran. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Gaji (X1)

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>11</sub>	0,885	0,3	Valid
2	X <sub>12</sub>	0,685	0,3	Valid
3	X <sub>13</sub>	0,788	0,3	Valid
4	X <sub>14</sub>	0,899	0,3	Valid
5	X <sub>15</sub>	0,925	0,3	Valid
6	X <sub>16</sub>	0,510	0,3	Valid
7	X <sub>17</sub>	0,935	0,3	Valid
8	X <sub>18</sub>	0,866	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.40 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) 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.

Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi ( $X_2$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{21}$	0,718	0,3	Valid
2	$X_{22}$	0,428	0,3	Valid
3	$X_{23}$	0,440	0,3	Valid
4	$X_{24}$	0,839	0,3	Valid
5	$X_{25}$	0,556	0,3	Valid
6	$X_{26}$	0,795	0,3	Valid
7	$X_{27}$	0,811	0,3	Valid
8	$X_{28}$	0,612	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.41 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Komunikasi ( $X_2$ ) 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.

Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{31}$	0,774	0,3	Valid
2	$X_{32}$	0,670	0,3	Valid
3	$X_{33}$	0,555	0,3	Valid
4	$X_{34}$	0,774	0,3	Valid
5	$X_{35}$	0,559	0,3	Valid
6	$X_{36}$	0,745	0,3	Valid
7	$X_{37}$	0,393	0,3	Valid
8	$X_{38}$	0,842	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.42 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel gaji ( $X_3$ ) 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.

Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_1$	0,832	0,3	Valid
2	$Y_2$	0,684	0,3	Valid
3	$Y_3$	0,495	0,3	Valid
4	$Y_4$	0,810	0,3	Valid
5	$Y_5$	0,483	0,3	Valid
6	$Y_6$	0,852	0,3	Valid
7	$Y_7$	0,379	0,3	Valid
8	$Y_8$	0,884	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.43 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

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan 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.

## b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2014:57) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. 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.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal (Sujarweni, 2016: 239).

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 4.44. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaji ( $X_1$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,948	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.44 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,948. 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 gaji ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi ( $X_2$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,882	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.45 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,882. 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 ( $X_2$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,887	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.46 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,887. 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 ( $X_3$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,890	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.47 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,890. 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. Setiap item pertanyaan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan.

## 5. 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 (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

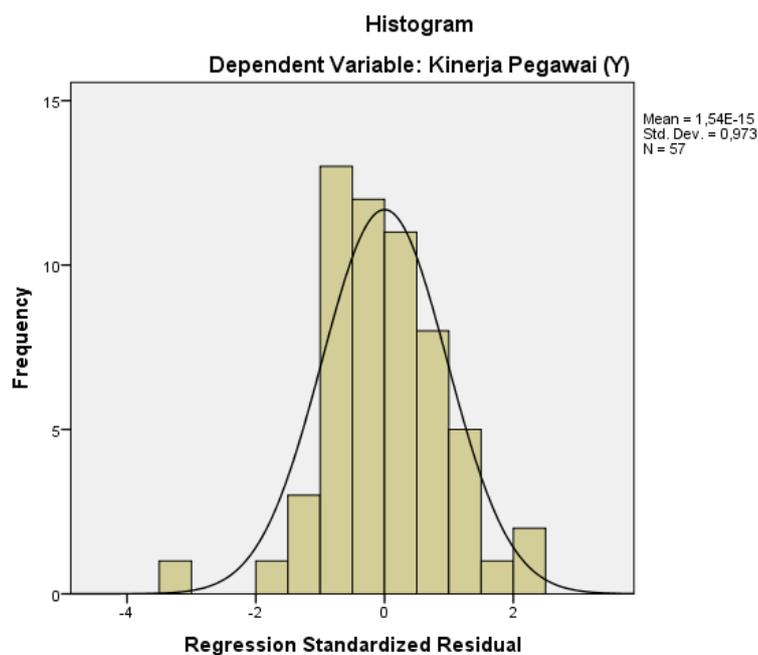
### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolmogorov-Smirnov.

#### 1) Analisis Grafik

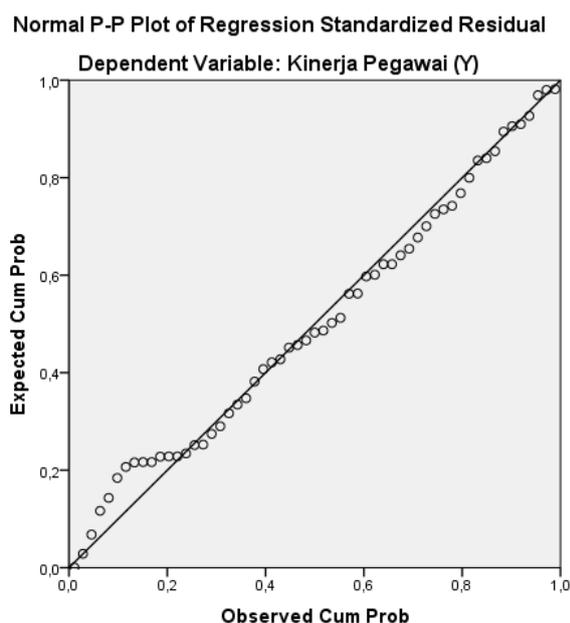
Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram meunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung ditengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 53 buah untuk variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah berdistribusi secara normal.

## 2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98).

- 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

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.48. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		53
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,70174397
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,095
	<i>Positive</i>	0,048
	<i>Negative</i>	-0,095
<i>Test Statistic</i>		0,095
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<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: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.48 hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov,

data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai disignifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

### b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.49. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Gaji ( $X_1$ )	0,135	7,394
	Komunikasi ( $X_2$ )	0,151	6,639
	Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,185	5,397

*a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)*

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)*

Pada tabel 4.49 di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana:

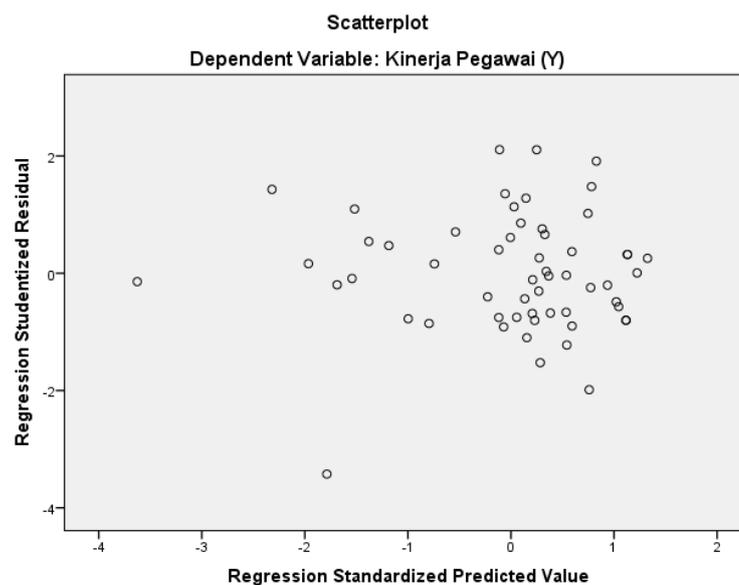
- 1) Variabel Gaji ( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,135 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Gaji ( $X_1$ ) memiliki nilai VIF sebesar 7,394 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji ( $X_1$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 2) Variabel Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,151 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki

nilai VIF sebesar 6,639 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi ( $X_2$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

- 3) Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,185 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai VIF sebesar 5,397 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa 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. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 53 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan 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 heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian

heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.50. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>			
	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	( <i>Constant</i> )	2,059	0,044
	Gaji (X <sub>1</sub> )	1,019	0,313
	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	-0,071	0,943
	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	-1,316	0,194
a. <i>Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Pada tabel 4.50 hasil uji Glejser di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Gaji (X<sub>1</sub>) sebesar 0,313, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Gaji (X<sub>1</sub>) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,943, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Komunikasi (X<sub>2</sub>) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,194, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Sehingga berdasarkan uji Glejser untuk melihat gejala Heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaji, Komunikasi, dan disiplin kerja telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

## 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. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah 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 di bawah ini:

Tabel 4.51. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,349	1,287	
	Gaji (X <sub>1</sub> )	0,377	0,098	0,409
	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,268	0,101	0,268
	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,310	0,089	0,318

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.51 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1,349 + 0,377X_1 + 0,268X_2 + 0,310X_3 + e$$

Penjelasan 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 dihitung, baik Gaji ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ), maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) telah ada yaitu sebesar 1,349.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Gaji ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,377 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin meningkat gaji karyawan maka kepuasan kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika menurunnya gaji karyawan maka kepuasan kerja juga akan menurun
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,268 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan Komunikasi yang terjadi meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya penurunan Komunikasi yang terjadi menurunkan kepuasan kerja.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,310 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk disiplin kerja karyawan akan menurunkan kepuasan kerja.

## 7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara

simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

**a. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dimana:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Gaji ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari Gaji ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.52 di berikut:

Tabel 4.52. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1836,810	3	612,270	200,098	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	162,172	50	3,060		
	Total	1998,982	51			
a. <i>Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Gaji (X<sub>1</sub>), Komunikasi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka terlebih dahulu dicari nilai  $F_{tabel}$ . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai  $df_1$  sebesar 3 dan nilai  $df_2$  sebesar 53. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan  $=finv(0,05;3;50)$  akan menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,779.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 200,098. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,779. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Gaji ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan tolak  $H_a$ .
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  maka  $H_a$  diterima dan Tolak  $H_0$ .

Dimana:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 5.53:

Tabel 4.53. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,049	0,299
	Gaji (X <sub>1</sub> )	3,842	0,000
	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	2,659	0,010
	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	3,495	0,001
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

$t_{tabel}$  dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 50. Dengan mengetikkan  $=tinv(0,05;50)$  pada Ms. Excel maka didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,006. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

### **1) Pengaruh Gaji ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Gaji ( $X_1$ ) sebesar 3,842, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Gaji ( $X_1$ ) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaji ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

### **2) Pengaruh Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 2,659, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,010, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

### **3) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 3,495, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,001, dimana nilai

ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara parsial.

Dari hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah variabel Gaji ( $X_1$ ) karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar yaitu sebesar 3,842, lalu diikuti oleh variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,495, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah Komunikasi ( $X_2$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar sebesar 2,659.

## 8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Gaji ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.53. Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	<b>0,959<sup>a</sup></b>	0,919	<b>0,914</b>	1,74924
a. Predictors: ( <i>Constant</i> ), Gaji ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ )				
b. <i>Dependent Variable</i> : Kepuasan Kerja ( $Y$ )				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2020)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,914 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 91,4% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaji, Komunikasi, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 8,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya pengembangan karir, insentif, motivasi, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,959. Nilai R menunjukkan hubungan antara Gaji ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Gaji ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4.54. 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
<b>0,8 – 0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

Sumber: (Sugiyono, 2016: 287)

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Gaji ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Hipotesis  $H_1$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Gaji ( $X_1$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,377 yang mengindikasikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan gaji karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut, sebaliknya menurunnya gaji karyawan akan menurunkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Gaji ( $X_1$ ) sebesar 3,842, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Gaji ( $X_1$ ) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaji ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta. Oleh karena itu hipotesis  $H_1$  yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui pengaruh dari gaji secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan telah terlaksana. Hasil penelitian 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 gaji yang diterima karyawan dari

perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2013) dan Unggul (2016) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada dasarnya, karyawan bekerja untuk mengharapkan gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan memenuhi kebutuhan sekunder karyawan. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut dan mulai mencari pekerjaan yang lainnya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besaran gaji yang diterima karyawan, tanpa gaji yang dianggap pantas oleh karyawan, maka dapat dikatakan kepuasan kerja sangat sulit terbentuk.

## **2. Pengaruh Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Hipotesis  $H_2$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,268 yang mengindikasikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik skema komunikasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun skema Komunikasi yang diberikan perusahaan, maka semakin menurun kepuasan kerja.

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 2,659, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui

bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,010, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta. Oleh karena itu hipotesis  $H_2$  yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh dari Komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan. telah terlaksana. Hasil penelitian 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 karyawan di perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2014) dan Dewi (2018) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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 yang baik sehingga hal ini memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Pada dasarnya, karyawan bekerja untuk mengharapkan gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan memenuhi kebutuhan sekunder karyawan. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut dan mulai mencari pekerjaan yang lainnya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besaran gaji yang diterima karyawan, tanpa gaji yang dianggap pantas oleh karyawan, maka dapat dikatakan kepuasan kerja sangat sulit terbentuk.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hipotesis  $H_3$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,310 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan maka kepuasan kerja tersebut akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk disiplin kerja karyawan maka semakin buruk kepuasan kerja yang dihasilkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 3,495, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05.

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji  $t$  yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta. Oleh karena itu hipotesis  $H_3$  yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan. telah terlaksana. Hasil penelitian 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 keadaan atau disiplin kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sucitra, dan Oktavia (2013) dan Fikry (2014) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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.

#### **4. Pengaruh Gaji ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Hipotesis  $H_4$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Gaji, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Gaji ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) gaji, Komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 200,098. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,779. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga disiplin kerja, Komunikasi, dan gaji berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaji, Komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta. Maka Hipotesis  $H_4$  dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh dari gaji, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta Medan telah

terlaksana Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh 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, disiplin kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta dengan nilai regresi sebesar 0,377,  $t_{hitung}$  sebesar 3,842 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,006, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta dengan nilai regresi sebesar 0,346,  $t_{hitung}$  sebesar 2,659 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,006, dan nilai signifikan sebesar 0,010.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta dengan nilai regresi sebesar 0,310,  $t_{hitung}$  sebesar 3,495 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,006, dan nilai signifikan sebesar 0,001.
4. Gaji, Komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 200,098 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,779.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi PT. Graha Sarana Duta untuk mempertahankan pemberian gaji dengan tetap mengikuti aturan perundangan-undangan yang berlaku dan selanjutnya agar memperhatikan gaji yang karyawan peroleh namun tidak dapat mencukupi semua kebutuhan karyawan sehari-hari. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan besaran gaji karyawan minimal sebesar upah minimum yang berlaku dan memberikan berbagai insentif berdasarkan kinerja agar kesejahteraan dan daya beli karyawan dapat stabil dan terjamin.
2. Disarankan bagi PT. Graha Sarana Duta untuk mempertahankan komunikasi yang saat ini telah berjalan baik antar rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan dan selanjutnya agar memperhatikan komunikasi yang terjadi karyawan dengan atasan agar memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mengajak karyawan untuk ikut serta berdiskusi mengenai berbagai permasalahan atau target yang ingin dicapai perusahaan dan meminta karyawan untuk mengajukan pendapat atau saran.
3. Disarankan bagi PT. Graha Sarana Duta untuk mempertahankan karyawan yang tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi dan selanjutnya agar memperhatikan karyawan yang tidak mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik. Solusi yang dapat dilakukan adalah 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*.

4. Disarankan bagi PT. Graha Sarana Duta untuk mempertahankan karyawan yang sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan dimana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan dan selanjutnya agar memperhatikan karyawan yang tidak merasa senang telah bekerja di perusahaan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mensurvei apa saja keinginan para karyawan di perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih memahami keinginan dan kebutuhan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Effendy, O. U. (2016:10). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. H. (2012:208). *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (2011). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Kasmir (2014:109). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mulyadi. (2016). *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- NitiseMITO, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Riani, A. L. 2011. *Perspektif Kompensasi perusahaan, CEO, dan karyawan*, Surakarta: Yuma Pustaka.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sastrohadwiryo (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Siagian, S. (2011). *Komunikasi Bisnis. Edisi 2*. Jakarta: Erlangga.

- Sinambela. (2016). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sopiah. 2011. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Suwandi, 2011. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat, Dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pustaka Binaman Presindo.

## **JURNAL**

- Adiman, S. (2018). ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN MODAL INTELEKTUAL PADA LAPORAN TAHUNAN PERUSAHAAN NON KEUANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34
- Ahmad, S. (2014). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan*. Skripsi. Solo : Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Surakarta.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Ali. R. (2015). *Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Pertamina (Persero) Tbk Pemasaran Region VII Makasar*. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Hassanudin.
- Arwatina. (2016). *The influence of leadership and communication on job satisfaction at Riau Provincial Education Department. East Java's State Minister For Cooperatives Small And Medium Enterprises (SME)*. *International Journal of Research Science & Management* 6(3)
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Della, B. (2017). *Pengaruh Gaji dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan*. Skripsi. Surabaya : Fakultas Pendidikan Universitas Negeri Surabaya.

- Dewi, K. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan*. Skripsi. Bogor: Fakultas Ilmu Manajemen Universitas djuanda, Malang
- Febrina, A. (2019). MOTIF ORANG TUA MENGUNGGAH FOTO ANAK DI INSTAGRAM (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Fikry, T. (2014). *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
- Hamidah. (2014). *The effect of Work Discipline and Communication on Job satisfaction (Study of the Marketing Division Employees of PT. Victory International futures) in Malang city*. International Conference on Economics, Trade and Development IPEDR vol.36 (2012) © (2012) IACSIT Press, Singapore.
- Indra, A. (2013). *The effect of emotional intelligence, Communication and the discipline of work on Job Satisfaction at UPTD Baltekkomdik Education Office of West Sumatra Province*. International Refereed Research Journal Vol.– IX, Issue – 2
- Irfan, M. (2013). *Pengaruh gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana*. Skripsi. Bogor: Fakultas Ilmu Manajemen Universitas Pakuan, Bogor.
- Munthe, D. T. (2019). PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PUSAT PERTANGGUNGJAWABAN BIAYA PADA PDAM TIRTANADI DI SUMATERA UTARA (Doctoral dissertation).
- Mulyana. (2015). *Pengaruh motivasi dan gaji terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Infomedia Nusantara Bandung*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rioni, Y. S. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI LINGKUNGAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 160-176.
- Rusiadi, R. (2018). PEDOMAN SENTRA JURNAL ONLINE. *JEpa*, 3(1), 1-10.
- LANGKAT, D. T. J. K., & SAINS, F. S. LAPORAN AKHIR PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT MANDIRI.

- Setiawan, A. (2019). ANALISIS PENGUKURAN NILAI OVERALL EQUIPMENT EFFECTIVENESS (OEE) PADA MESIN PRESS BATU BATA (Studi Kasus pada Unit Usaha Mesin Press Muhammad Kuwat) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Sucitra, D., dan Oktavia (2013). *Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Pertamina (Persero) Tbk Pemasaran Region VII Makasar*. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Hassanudin.
- Syauqi, T. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor dengan Pengalaman
- Unggul, W. G. (2016). *Pengaruh Lingkungan kerja dan Gaji terhadap Kepuasan kerja pada karyawan*. Skripsi. Bandung : Fakultas Pendidikan Universitas Negeri Surabaya.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. JUMANT, 10(2), 1-14.
- Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. Jurnal Abdi Ilmu, 11(1), 25-31.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.

## LAMPIRAN

---

### Lampiran 1 : Biodata Penulis

---

#### IDENTITAS

Nama Lengkap : Putri Prastika Sari  
Nama Panggilan : Putri  
NPM : 1615311109  
Tempat, Tgl Lahir : Tuntungan, 31 Juli 1995  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jalan.Kutalimbaru Tuntungan I  
Hobi : Berenang  
Golongan Darah : O  
Nama Ayah : Suriadi  
Nama Ibu : Lela Wati  
Jumlah Saudara : 3 Bersaudara

#### RIWAYAT PENDIDIKAN

No	Nama Sekolah	Tahun Lulus
1	SD Negeri 2 (101827)	2001-2007
2	SMP Negeri I Pancur Batu	2007-2010
3	SMA Negeri I Pancur Batu	2010-2013
4	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	2016-2020

## LAMPIRAN

---

### Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

---

## KUESIONER PENELITIAN

Medan, Juni 2020

Perihal : **Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian Skripsi**

Kepada Yth,  
Saudara/i Pegawai  
PT. Graha Sarana Duta  
Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Salam Sejahtera bagi kita semua.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan untuk memenuhi tugas akhir saya dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, maka dengan ini saya:

Nama : Putri Prastika Sari

NPM : 1615311109

Fakultas : Sosial Sains

Prodi : Manajemen

dengan ini memohon kepada saudara/i agar sudi kiranya membantu penelitian skripsi saya ini yang berjudul:

***“Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta”***

Adapun bantuan yang saudara/i dapat lakukan adalah dengan mengisi kuesioner ini. Untuk keakuratan dan validitas data, dimohonkan kepada saudara/i agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan realitas yang terjadi di lapangan dengan jawaban yang sejujur-jujurnya, sehingga penelitian ini akan menghasilkan penelitian yang lebih berkualitas dengan hasil penelitian yang baik. Adapun jawaban yang anda berikan akan dirahasiakan, dan tidak akan berpengaruh terhadap posisi dan jabatan anda di perusahaan, sehingga anda tidak perlu khawatir untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu’alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

**Putri Prastika Sari**

**NPM: 1615311109**

## LAMPIRAN

### Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Graha Sarana Duta

#### Petunjuk Pengisian:

1. Berilah tanda (X) tepat pada simbol jawaban yang ada di dalam kotak, sesuai dengan jawaban yang dipilih.
2. Kuesioner ini berisi beberapa pertanyaan yang dimohonkan untuk dijawab secara pribadi. Jawaban yang diberikan tidak terkait dengan kedinasan, namun sepenuhnya untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Jawaban juga akan dijaga kerahasiaannya, sehingga jawaban apapun yang anda pilih tidak akan mengancam posisi dan jabatan anda di perusahaan. Jangan menuliskan nama anda pada kuesioner untuk menjaga kerahasiaan anda.
3. Ketentuan bobot nilai jawaban responden sebagai berikut:

Jawaban	Simbol	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju.	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-Ragu	R	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Contoh Pengisian Kuesioner:

STS	TS	R	S	SS
			X	

## LAMPIRAN

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

- Pria
- Wanita

2. Usia

- Di bawah 21 Tahun
- 21 - 25 Tahun
- 26 - 30 Tahun
- 31 - 35 Tahun
- 35 - 40 Tahun
- 40 – 45 Tahun
- Di Atas 45 Tahun

3. Pendidikan

- SMA/SMK
- D3
- S1
- S2
- S3

4. Lama Bekerja

- < 1 Tahun
- 1 – 2 Tahun
- 3 – 4 Tahun
- 5 – 6 Tahun
- 7 – 8 Tahun
- > 8 Tahun

5. Status Pernikahan

- Gadis/Lajang
- Menikah
- Duda/Janda

## LAMPIRAN

### 1. GAJI (X<sub>3</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
<b>Keadilan Internal</b>						
1	Karyawan mendapatkan gaji yang sama dengan rekan kerja satu divisi dengan posisi dan jabatan yang sama					
2	Perusahaan memberikan gaji yang adil dan tidak membedakan setiap karyawan					
<b>Keadilan Eksternal</b>						
3	Karyawan mendapatkan gaji yang juga sama dengan rekan kerja di luar divisi dengan posisi dan jabatan yang sama					
4	Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan UMR peraturan pemerintah					
<b>Bonus atau Penghargaan</b>						
5	Karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang teratur setiap tahunnya					
6	Karyawan mendapatkan berbagai bonus atau insentif jika karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik					
<b>Kesejahteraan</b>						
7	Karyawan mendapatkan besaran gaji yang mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari					
8	Karyawan mendapatkan berbagai tunjangan lain di luar dari gaji dengan besaran yang cukup memuaskan					

### 2. KOMUNIKASI (X<sub>2</sub>)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
<b>Komunikasi Horizontal</b>						
1	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan.					
2	Karyawan harus selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada karyawan lain untuk memperlancar aktifitas perusahaan					
<b>Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah</b>						
3	Pimpinan segera memberikan teguran atas kesalahan yang karyawan lakukan					

## LAMPIRAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
4	Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat karyawan mengerti dengan baik					
<b>Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas</b>						
5	Karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan					
6	Setiap karyawan diijinkan untuk bertanya mengenai pekerjaannya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham					
<b>Komunikasi Diagonal</b>						
7	Komunikasi karyawan yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah karyawan untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan					
8	Karyawan selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan					

### 3. DISIPLIN KERJA (X<sub>1</sub>)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
<b>Absensi</b>						
1	Karyawan tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi					
2	Karyawan tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency					
<b>Ketaatan pada Peraturan</b>						
3	Karyawan dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik					
4	Karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja					
<b>Ketaatan pada Standar Kerja</b>						
5	Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
6	Karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
<b>Tingkat Kewaspadaan Tinggi</b>						
7	Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir					
8	Karyawan menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat					

## LAMPIRAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
	bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi					

#### 4. KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
<b><i>Menyenangi Pekerjaannya</i></b>						
1	Karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini					
2	Karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini					
<b><i>Mencintai Pekerjaannya</i></b>						
3	Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan dimana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan					
4	Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita					
<b><i>Moral Kerja</i></b>						
5	Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan					
6	Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah					
<b><i>Prestasi Kerja</i></b>						
7	Hasil pekerjaan karyawan tidak pernah di komplain oleh atasan yang menandakan atasan puas dengan hasil kerja karyawan					
8	Setiap tugas yang diberikan mampu karyawan selesaikan dengan tepat waktu.					

**TERIMA KASIH**

LAMPIRAN

Lampiran 3 : Data Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status	GAJI (X1)								TOTAL X1	KOMUNIKASI (X2)								TOTAL X2	DISIPLIN KERJA (X3)								TOTAL X3	KEPUASAN KERJA (Y)								TOTAL Y	
						X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		
1	1	3	1	2	1	5	5	5	4	5	5	5	4	38	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	5	4	4	4	5	2	4	32	
2	1	4	3	3	2	5	4	4	5	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	33	5	5	3	4	5	4	4	4	34	5	5	3	4	5	4	4	4	34
3	1	3	1	2	2	4	4	4	5	4	4	5	4	34	5	4	3	4	4	5	4	5	34	5	5	3	4	4	4	4	33	5	5	3	4	4	4	4	4	33		
4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	3	26	3	4	3	3	4	3	3	3	26	5	3	5	3	3	3	5	3	30	3	3	3	3	3	3	5	3	26	
5	2	4	1	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	32	5	4	3	4	5	4	4	4	33	4	4	3	4	5	4	2	4	30	4	4	3	4	5	4	2	4	30	
6	2	2	2	1	1	5	4	4	4	5	5	4	4	35	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	5	3	4	4	4	5	4	34	5	5	5	4	5	4	5	4	37	
7	1	4	3	3	2	3	5	3	3	3	4	3	3	27	5	3	4	3	5	2	3	3	28	3	3	5	3	3	3	5	3	28	3	3	5	3	3	3	5	3	28	
8	2	5	3	5	2	2	5	2	1	1	5	2	2	20	2	4	5	2	4	1	2	1	21	2	2	4	2	2	2	4	2	20	2	2	4	4	3	3	1	2	21	
9	1	5	3	3	2	4	5	5	4	5	4	4	4	35	4	4	5	4	4	5	5	4	35	4	4	4	4	5	4	3	5	33	4	5	4	4	4	5	3	4	33	
10	2	2	1	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	35	5	4	4	4	5	4	5	4	35	4	4	4	5	5	4	1	4	31	4	4	4	5	5	4	4	4	34	
11	1	3	1	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	3	5	4	4	5	4	5	34	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4	5	4	4	4	4	5	4	34	
12	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	4	4	3	5	5	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	3	3	3	3	25		
13	2	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	4	5	5	5	37	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	39		
14	1	6	3	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	3	5	5	37	5	5	4	5	3	5	5	5	37		
15	2	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	34	5	4	4	5	5	4	4	4	35	5	4	4	4	3	4	2	4	30	5	4	4	4	3	5	2	4	31	
16	2	3	2	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	4	5	5	4	4	5	4	35	
17	1	7	3	6	2	1	2	3	2	2	4	2	3	19	2	2	3	2	2	1	2	2	16	2	2	3	2	3	2	3	2	19	2	2	3	4	3	2	3	2	21	
18	2	5	3	6	2	4	3	4	4	4	5	4	4	32	4	4	2	4	4	5	4	4	31	4	4	5	4	3	4	4	32	4	4	5	4	5	4	4	4	34		

LAMPIRAN

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status	GAJI (X1)								TOTAL X1	KOMUNIKASI (X2)								TOTAL X2	DISIPLIN KERJA (X3)								TOTAL X3	KEPUASAN KERJA (Y)								TOTAL Y
						X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
19	1	6	3	6	2	5	4	5	5	4	4	5	4	36	4	3	3	4	5	4	4	4	31	5	4	3	4	4	4	4	4	32	5	4	3	4	4	4	4	4	32
20	1	4	3	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	34	5	4	3	4	5	5	4	2	32	5	4	4	4	5	5	4	4	35	4	5	3	5	2	4	4	4	31
21	1	5	4	6	2	4	5	5	5	4	5	4	4	36	4	5	3	4	5	5	5	2	33	3	5	3	3	3	4	3	3	27	5	5	4	4	3	4	5	4	34
22	1	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	21	3	3	4	3	5	2	3	5	28	2	5	2	1	1	5	3	2	21	3	4	2	3	3	3	4	3	25
23	1	6	3	6	2	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	1	3	5	4	5	5	4	31	4	5	5	4	5	4	4	4	35	5	4	3	4	5	4	5	5	35
24	1	2	3	2	1	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	5	5	5	4	4	4	4	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	1	7	4	6	2	4	5	5	4	5	5	4	4	36	5	4	5	5	4	5	4	5	37	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	4	33
26	1	4	3	5	2	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	2	2	4	1	4	5	4	26	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	5	2	4	1	4	5	5	30
27	1	5	3	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	3	4	4	4	5	5	34
28	2	3	1	3	1	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	4	4	4	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	4	4	5	4	34
29	1	3	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	5	4	5	4	4	2	33	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4	5	3	4	5	4	4	4	33
30	1	2	1	2	1	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	4	5	3	5	5	5	37	5	5	4	5	3	5	5	5	37
31	1	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	3	4	5	5	5	5	5	37	5	3	4	5	5	5	5	5	37
32	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	3	4	4	4	4	32	4	3	3	4	4	4	5	3	30	4	3	3	4	4	4	5	3	30
33	1	2	3	2	1	2	2	3	1	2	5	2	4	21	5	4	2	2	5	2	2	2	24	2	4	3	2	4	2	5	2	24	2	4	2	2	4	2	5	2	23
34	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	5	3	31	4	5	3	5	4	5	5	4	35
35	1	5	3	5	2	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	4	2	23	3	4	3	3	3	3	4	2	25
36	2	3	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	5	5	4	5	5	2	34	5	5	4	5	3	5	3	5	35	5	5	4	5	4	5	3	5	36
37	1	3	3	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	4	4	5	4	5	5	5	37	5	5	3	5	5	5	4	3	35	5	5	5	5	5	5	4	5	39
38	2	3	1	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	3	4	5	4	5	5	5	36	3	4	4	5	5	3	5	5	34	5	4	4	5	5	5	5	5	38

LAMPIRAN

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status	GAJI (X1)								TOTAL X1	KOMUNIKASI (X2)								TOTAL X2	DISIPLIN KERJA (X3)								TOTAL X3	KEPUASAN KERJA (Y)								TOTAL Y
						X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
39	1	4	3	4	2	5	5	4	4	4	5	4	4	35	4	3	3	5	4	5	4	4	32	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	5	4	4	4	32
40	1	6	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	5	4	4	4	4	4	33
41	1	3	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	4	5	4	5	37	5	5	4	5	4	5	4	5	37
42	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	4	4	4	35	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4	4	3	4	4	4	5	4	32	5	4	4	5	4	4	5	4	35
43	2	4	3	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	35	5	4	5	4	5	5	4	4	36	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4	5	4	4	5	4	5	4	35
44	2	2	1	2	1	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4	4	4	5	5	5	5	4	36	4	5	4	4	5	4	5	5	36	4	5	4	4	5	4	5	5	36
45	1	3	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	1	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	1	3	1	3	3	3	19	3	3	3	3	1	3	3	22	3	3	3	3	1	3	3	3	22	
47	1	6	3	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	38	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	3	5	37
48	2	6	3	5	2	2	2	4	2	2	4	2	4	22	5	4	3	1	3	2	2	2	22	2	1	3	5	4	2	2	1	20	2	1	3	2	3	2	2	1	16
49	1	3	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5	39
50	2	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	10	1	2	2	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	2	1	3	1	11	1	1	1	1	2	1	3	1	11
51	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	2	4	4	4	4	5	4	32	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	4	31
52	1	7	3	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	3	5	4	5	5	5	36	5	2	3	5	3	5	5	5	33	5	2	3	5	3	5	5	5	33
53	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	5	26	5	3	3	3	2	3	2	3	24	5	3	4	3	2	4	2	3	26

## LAMPIRAN

### Lampiran 4 : Frekuensi Data

#### Frequency Table

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Pria	39	68,4	68,4	68,4
	Wanita	18	31,6	31,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	≤ 20 Tahun	4	7,0	7,0	7,0
	21-25 Tahun	10	17,5	17,5	24,6
	26-30 Tahun	16	28,1	28,1	52,6
	31-35 Tahun	10	17,5	17,5	70,2
	36-40 Tahun	8	14,0	14,0	84,2
	41-45 Tahun	6	10,5	10,5	94,7
	45 - 50 Tahun	3	5,3	5,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

		Pendidikan Terakhir			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SMA/SMK	21	36,8	36,8	36,8
	D3	4	7,0	7,0	43,9
	S1	30	52,6	52,6	96,5
	S2	2	3,5	3,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

		Masa Kerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	≤ 1 Tahun	5	8,8	8,8	8,8
	1 - 2 Tahun	13	22,8	22,8	31,6
	2 - 3 Tahun	12	21,1	21,1	52,6
	3 - 4 Tahun	10	17,5	17,5	70,2
	4 - 5 Tahun	9	15,8	15,8	86,0
	> 5 Tahun	8	14,0	14,0	100,0
Total	53	100,0	100,0		

## LAMPIRAN

### Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang/Gadis	25	43,9	43,9	43,9
	Menikah	30	52,6	52,6	96,5
	Janda/Duda	2	3,5	3,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

### X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	20	35,1	35,1	56,1
	Sangat Setuju	25	43,9	43,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

### X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	7,0
	Ragu-Ragu	9	15,8	15,8	22,8
	Setuju	21	36,8	36,8	59,6
	Sangat Setuju	23	40,4	40,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

### X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Ragu-Ragu	12	21,1	21,1	24,6
	Setuju	18	31,6	31,6	56,1
	Sangat Setuju	25	43,9	43,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

### X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	10,5
	Ragu-Ragu	6	10,5	10,5	21,1
	Setuju	23	40,4	40,4	61,4
	Sangat Setuju	22	38,6	38,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

## LAMPIRAN

### X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	10,5
	Ragu-Ragu	6	10,5	10,5	21,1
	Setuju	25	43,9	43,9	64,9
	Sangat Setuju	20	35,1	35,1	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	2	3,5	3,5	5,3
	Setuju	25	43,9	43,9	49,1
	Sangat Setuju	29	50,9	50,9	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	26	45,6	45,6	66,7
	Sangat Setuju	19	33,3	33,3	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	3,5
	Ragu-Ragu	8	14,0	14,0	17,5
	Setuju	33	57,9	57,9	75,4
	Sangat Setuju	14	24,6	24,6	100,0
	Total		53	100,0	100,0

## LAMPIRAN

### X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	2	3,5	3,5	5,3
	Ragu-Ragu	6	10,5	10,5	15,8
	Setuju	19	33,3	33,3	49,1
	Sangat Setuju	29	50,9	50,9	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	12	21,1	21,1	31,6
	Setuju	29	50,9	50,9	82,5
	Sangat Setuju	10	17,5	17,5	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	16	28,1	28,1	36,8
	Setuju	26	45,6	45,6	82,5
	Sangat Setuju	10	17,5	17,5	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	23	40,4	40,4	63,2
	Sangat Setuju	21	36,8	36,8	100,0
	Total		53	100,0	100,0

## LAMPIRAN

### X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	7,0
	Ragu-Ragu	6	10,5	10,5	17,5
	Setuju	27	47,4	47,4	64,9
	Sangat Setuju	20	35,1	35,1	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	12,3
	Ragu-Ragu	4	7,0	7,0	19,3
	Setuju	19	33,3	33,3	52,6
	Sangat Setuju	27	47,4	47,4	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	23	40,4	40,4	61,4
	Sangat Setuju	22	38,6	38,6	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	7	12,3	12,3	15,8
	Ragu-Ragu	5	8,8	8,8	24,6
	Setuju	25	43,9	43,9	68,4
	Sangat Setuju	18	31,6	31,6	100,0
	Total		53	100,0	100,0

## LAMPIRAN

### X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	20	35,1	35,1	57,9
	Sangat Setuju	24	42,1	42,1	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	10,5
	Ragu-Ragu	10	17,5	17,5	28,1
	Setuju	19	33,3	33,3	61,4
	Sangat Setuju	22	38,6	38,6	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	3,5
	Ragu-Ragu	21	36,8	36,8	40,4
	Setuju	24	42,1	42,1	82,5
	Sangat Setuju	10	17,5	17,5	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	8,8
	Ragu-Ragu	8	14,0	14,0	22,8
	Setuju	24	42,1	42,1	64,9
	Sangat Setuju	20	35,1	35,1	100,0
	Total		53	100,0	100,0

## LAMPIRAN

### X35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	12,3
	Ragu-Ragu	15	26,3	26,3	38,6
	Setuju	18	31,6	31,6	70,2
	Sangat Setuju	17	29,8	29,8	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	8	14,0	14,0	22,8
	Setuju	25	43,9	43,9	66,7
	Sangat Setuju	19	33,3	33,3	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	12	21,1	21,1	31,6
	Setuju	15	26,3	26,3	57,9
	Sangat Setuju	24	42,1	42,1	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### X38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	12,3
	Ragu-Ragu	10	17,5	17,5	29,8
	Setuju	23	40,4	40,4	70,2
	Sangat Setuju	17	29,8	29,8	100,0
	Total		53	100,0	100,0

## LAMPIRAN

### Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	6	10,5	10,5	19,3
	Setuju	20	35,1	35,1	54,4
	Sangat Setuju	26	45,6	45,6	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	19	33,3	33,3	54,4
	Sangat Setuju	26	45,6	45,6	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	7,0
	Ragu-Ragu	17	29,8	29,8	36,8
	Setuju	26	45,6	45,6	82,5
	Sangat Setuju	10	17,5	17,5	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	2	3,5	3,5	5,3
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	17,5
	Setuju	28	49,1	49,1	66,7
	Sangat Setuju	19	33,3	33,3	100,0
	Total		53	100,0	100,0

## LAMPIRAN

### Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	12,3
	Ragu-Ragu	14	24,6	24,6	36,8
	Setuju	18	31,6	31,6	68,4
	Sangat Setuju	18	31,6	31,6	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	7,0
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	19,3
	Setuju	28	49,1	49,1	68,4
	Sangat Setuju	18	31,6	31,6	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	9	15,8	15,8	26,3
	Setuju	14	24,6	24,6	50,9
	Sangat Setuju	28	49,1	49,1	100,0
	Total		53	100,0	100,0

### Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	25	43,9	43,9	66,7
	Sangat Setuju	19	33,3	33,3	100,0
	Total		53	100,0	100,0

## LAMPIRAN

### Descriptives

Descriptive Statistics		
	N	Mean
X11	53	4,1053
X12	53	4,0877
X13	53	4,1579
X14	53	4,0175
X15	53	3,9825
X16	53	4,4386
X17	53	4,0175
X18	53	4,0175
X21	53	4,2807
X22	53	3,7368
X23	53	3,7018
X24	53	4,0000
X25	53	4,0526
X26	53	4,1053
X27	53	4,0702
X28	53	3,8772
X31	53	4,0702
X32	53	3,9649
X33	53	3,7193
X34	53	4,0000
X35	53	3,7544
X36	53	4,0000
X37	53	3,9825
X38	53	3,8421
Y1	53	4,1579
Y2	53	4,1228
Y3	53	3,7193
Y4	53	4,0877
Y5	53	3,7895
Y6	53	4,0351
Y7	53	4,1053
Y8	53	3,9649
Valid N (listwise)	53	

## LAMPIRAN

### Lampiran 5 : Uji Kualitas Data

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

#### Reliability

		Notes
Output Created		02-JUL-2020 16:53:02
Comments		
Input	Data	D:\2020\Putri Prastika Sari (1615311109)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

#### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	53	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## LAMPIRAN

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	28,7193	30,527	,885	,936
X12	28,7368	33,269	,685	,949
X13	28,6667	33,083	,788	,943
X14	28,8070	29,909	,899	,935
X15	28,8421	29,814	,925	,933
X16	28,3860	37,348	,510	,957
X17	28,8070	31,016	,935	,933
X18	28,8070	33,337	,866	,939

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

### Reliability

		Notes
Output Created		02-JUL-2020 16:53:14
Comments		
Input	Data	D:\2020\Putri Prastika Sari (1615311109)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	

## LAMPIRAN

Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,04

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	53	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	27,5439	27,788	,718	,861
X22	28,0877	30,439	,428	,888
X23	28,1228	30,395	,440	,887
X24	27,8246	25,576	,839	,847
X25	27,7719	28,608	,556	,877
X26	27,7193	25,170	,795	,851
X27	27,7544	26,474	,811	,851
X28	27,9474	27,336	,612	,872

### RELIABILITY

/VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

### Reliability

		Notes
Output Created		02-JUL-2020 16:53:26
Comments		
Input	Data	D:\2020\Putri Prastika Sari (1615311109)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>

## LAMPIRAN

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<b>RELIABILITY</b> /VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,04

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	53	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	27,2632	28,019	,774	,861
X32	27,3684	28,594	,670	,872
X33	27,6140	31,598	,555	,883
X34	27,3333	28,155	,774	,862
X35	27,5789	29,712	,559	,884
X36	27,3333	28,905	,745	,865
X37	27,3509	31,625	,393	,900
X38	27,4912	27,076	,842	,854

## LAMPIRAN

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

### Reliability

		Notes
Output Created		02-JUL-2020 16:53:36
Comments		
Input	Data	D:\2020\Putri Prastika Sari (1615311109)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	53	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## LAMPIRAN

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27,8246	26,219	,832	,859
Y2	27,8596	27,087	,684	,874
Y3	28,2632	30,126	,495	,891
Y4	27,8947	27,524	,810	,864
Y5	28,1930	28,801	,483	,895
Y6	27,9474	26,872	,852	,859
Y7	27,8772	30,038	,379	,905
Y8	28,0175	25,410	,884	,853

## LAMPIRAN

### Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Determinasi

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Nilai_Y
/METHOD=ENTER Nilai_X1 Nilai_X2 Nilai_X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.
    
```

#### Regression

		Notes
Output Created		02-JUL-2020 16:58:53
Comments		
Input	Data	D:\2020\Putri Prastika Sari (1615311109)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Nilai_Y /METHOD=ENTER Nilai_X1 Nilai_X2 Nilai_X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:06,06
	Elapsed Time	00:00:03,74
	Memory Required	2700 bytes

## LAMPIRAN

Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes
Variables Created or Modified	RES_1 Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X3), Komunikasi (X2), Gaji (X1) <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 <sup>a</sup>	,919	,914	1,74924

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Komunikasi (X2), Gaji (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1836,810	3	612,270	200,098	,000 <sup>b</sup>
	Residual	162,172	50	3,060		
	Total	1998,982	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Komunikasi (X2), Gaji (X1)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,349	1,287		1,049	,299		
	Gaji (X1)	,377	,098	,409	3,842	,000	,135	7,394
	Komunikasi (X2)	,268	,101	,268	2,659	,010	,151	6,639
	Disiplin Kerja (X3)	,310	,089	,318	3,495	,001	,185	5,397

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

## LAMPIRAN

Model		Disiplin Kerja (X3)	Komunikasi (X2)	Gaji (X1)
1	Correlations	Disiplin Kerja (X3)	1,000	-,348
		Komunikasi (X2)	-,348	1,000
		Gaji (X1)	-,459	-,599
	Covariances	Disiplin Kerja (X3)	,008	-,003
		Komunikasi (X2)	-,003	,010
		Gaji (X1)	-,004	-,006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Gaji (X1)	Komunikasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)
1	1	3,967	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,025	12,619	,98	,02	,01	,02
	3	,005	29,383	,00	,12	,26	,95
	4	,003	35,730	,02	,86	,72	,03

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

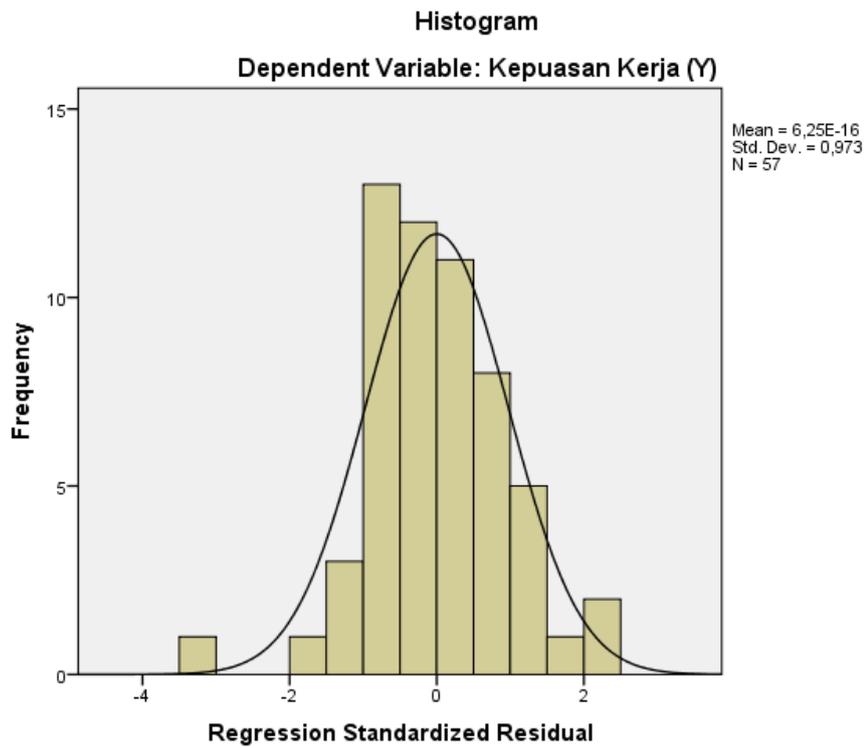
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,2137	39,5687	31,9825	5,72714	53
Std. Predicted Value	-3,626	1,325	,000	1,000	53
Standard Error of Predicted Value	,236	,893	,435	,161	53
Adjusted Predicted Value	11,2890	39,5406	31,9891	5,74762	53
Residual	-5,75050	3,65328	,00000	1,70174	53
Std. Residual	-3,287	2,088	,000	,973	53
Stud. Residual	-3,425	2,108	-,002	1,008	53
Deleted Residual	-6,24184	3,77797	-,00669	1,82951	53
Stud. Deleted Residual	-3,845	2,181	-,006	1,045	53
Mahal. Distance	,038	13,606	2,947	3,199	53
Cook's Distance	,000	,251	,019	,038	53
Centered Leverage Value	,001	,243	,053	,057	53

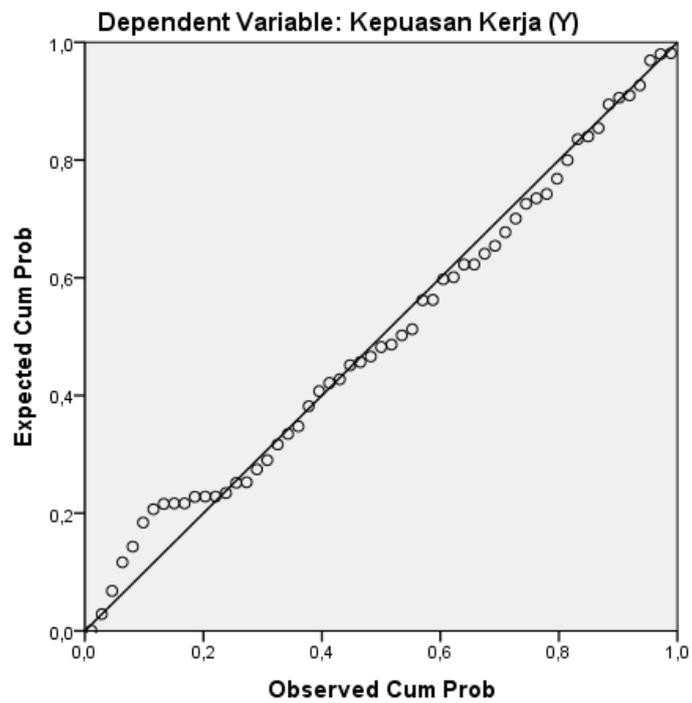
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

## Charts

# LAMPIRAN



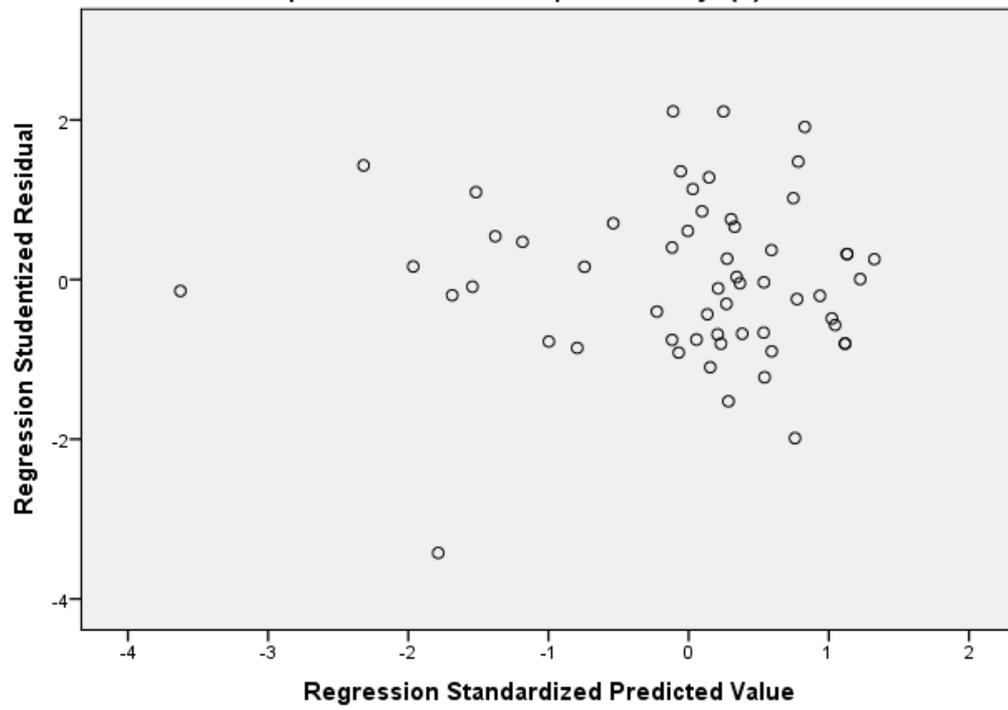
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



# LAMPIRAN

## Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



## LAMPIRAN

### Lampiran 7 : Uji Kolmogorov-Smirnov

#### NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=RES\_1 /MISSING ANALYSIS.

#### NPar Tests

		Notes
Output Created		02-JUL-2020 16:59:13
Comments		
Input	Data	D:\2020\Putri Prastika Sari (1615311109)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,10
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	393216

a. Based on availability of workspace memory.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,70174397
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,048
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## LAMPIRAN

### Lampiran 8 : Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error					
1	(Constant)	1,668	,810			2,059	,044
	Gaji (X1)	,063	,062	,374	1,019	,313	
	Komunikasi (X2)	-,005	,064	-,025	-,071	,943	
	Disiplin Kerja (X3)	-,073	,056	-,412	-1,316	,194	

a. Dependent Variable: Absolute\_Residual