

KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Michael Steven¹, Khomeiny Yuniior², Tommy³, Vincent⁴
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}
khomeinyuniior@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin, motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Alfa Scorpii. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel yang digunakan adalah 147 orang. Metode pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan, uji t di variabel komunikasi dengan nilai ($5.136 > 1.976$), disiplin ($3.742 > 1.976$) dan motivasi ($6.836 > 1.976$). Hasil uji F menunjukkan nilai yaitu $40.189 > 2.67$. Simpulan, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Alfa Scorpii. Secara simultan, variabel komunikasi, disiplin dan motivasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT Alfa Scorpii.

Kata Kunci: Disiplin, Kepuasan Kerja, Komunikasi, Motivasi

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of communication, discipline, motivation on job satisfaction at PT Alfa Scorpii. This research method is quantitative with the sample used is 147 people. The sampling method is simple random sampling. Methods of data analysis using multiple linear regression. The results showed that the t test on the communication variable with value ($5.136 > 1.976$), discipline ($3.742 > 1.976$) and motivation ($6.836 > 1.976$). The results of the F test show a value of $40.189 > 2.67$. In conclusion, partially has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Alfa Scorpii. Simultaneously, the variables of communication, discipline and motivation show a positive and significant impact on customer satisfaction at PT Alfa Scorpii.

Keywords: Discipline, Job Satisfaction, Communication, Motivation

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang semakin maju pada saat ini memicu persaingan yang semakin ketat dari perusahaan. Dengan persaingan yang semakin ketat, tentu membutuhkan sumber daya manusia yang semakin berkemampuan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan. Hal ini juga menuntut sumber daya manusia yaitu karyawan untuk memberikan keahlian dan kemampuan terbaik dalam menjalankan pekerjaan mereka. PT. Alfa Scorpii merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor bermerek YAMAHA. Adapun produk jenis sepeda motor *Matic, Maxi Yamaha, Naked Bike, Sport* dan *Offroad*. Sebagai salah satu

merek yang sangat diminati yaitu *Yamaha Mio, Soul GT, Yamaha NMAX* dan *Fino*. Pemasaran dilakukan melalui *dealer* Yamaha Cabang Adam Malik yang juga melayani *service* sepeda motor resmi Yamaha. Target pemasaran produk yaitu masyarakat kota Medan dan sekitarnya. Kepuasan kerja adalah konsekuensi dari harapan karyawan saat menyelesaikan pekerjaan di organisasi. Pada saat ini korporasi melihat adanya penurunan kepuasan kerja karyawan yang terbukti dengan banyaknya pergantian karyawan yang terjadi pada tahun 2018-2020.

Tabel 1.
Data Turnover Karyawan

Tahun	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Resign
2018	240	28 orang
2019	238	31 orang
2020	232	35 orang

Sumber: PT Alfa Scorpii (2018-2020)

Penurunan kepuasan kerja terlihat dari karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Karyawan yang mengundurkan diri memberikan alasan bahwa kepuasan kerja mereka belum sesuai yang diharapkan karena masalah pada pemberian kompensasi, jam kerja, budaya pekerjaan dan lainnya.

Komunikasi merupakan bagian pertukaran informasi di dalam karyawan untuk membangun hubungan dalam pekerjaan. Pada PT. Alfa Scorpii, komunikasi yang ada diantara karyawan belum terjalin dengan baik karena masih sering terjadi penyampaian informasi yang tidak lengkap, lalu karyawan sering bekerja tanpa menyampaikan hal yang menyangkut pekerjaan dengan rekan kerja, selain itu pada sifat karyawan yang tidak cocok dengan karyawan lain, tidak mau mendengarkan pendapat dan sering terjadi salah persepsi memperlihatkan bahwa komunikasi yang terjalin diantara karyawan belum berjalan baik.

Disiplin kerja merupakan ketaatan karyawan dan kesediaan karyawan dalam mengikuti setiap peraturan yang berlaku di perusahaan. Pada PT. Alfa Scorpii, masalah disiplin kerja, karyawan belum mampu dalam memenuhi disiplin yang ada di perusahaan seperti terlambat masuk kerja tanpa alasan jelas, tidak hadir tanpa izin dan tidak memberikan surat sakit, tidak berpakaian rapi, makan ketika jam kerja, tidak mengumpulkan laporan harian tepat waktu. Berbagai pelanggaran kerja memperlihatkan bahwa karyawan belum mampu dalam bekerja dengan disiplin.

Motivasi karyawan merupakan bentuk semangat kerja yang menjadi pendorong dalam menjalankan pekerjaan. Pada PT. Alfa Scorpii Karyawan yang bekerja kurang termotivasi dalam bekerja disebabkan karena kurangnya kompensasi yang diterima, lingkungan kerja yang tidak cocok, tidak adanya kenaikan jabatan dan tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang unggul. Hal ini membuat karyawan kurang memiliki motivasi di dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan.

KAJIAN TEORI

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi digunakan untuk membina persahabatan, kepercayaan antar sesama, dan persahabatan di dalam suatu organisasi (Umam, 2012). Komunikasi terkait pekerjaan dapat diukur sebagian melalui kepuasan. Karyawan lebih mampu memahami tanggung jawab mereka dan segala sesuatu yang terjadi di dalam bisnis jika ada komunikasi internal yang efektif (Priansa, 2016).

Komunikasi di dalam kelompok adalah sarana utama di mana anggota mengekspresikan kebahagiaan dan ketidakpuasan (Robbins & Judge, 2017). Menurut pendapat para ahli, komunikasi adalah kontak antar pekerja dimana mereka mengkomunikasikan informasi untuk membantu pekerjaan.

Menurut Umam (2012), indikator komunikasi yaitu, a) kejelasan (*clarity*), bahasa maupun informasi yang disampaikan harus jelas; b) ketepatan (*accuracy*), bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul-betul akurat alias tepat; c) konteks (*contex*), bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi; d) alur (*flow*), keruntutan alur bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif; e) budaya (*culture*), aspek ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi, tetapi juga tata karma atau etika.

Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari kerja maka kedisiplinan pegawai baik. Sebaliknya jika

kepuasan kerja tidak tercapai dari pekerjaan, maka disiplin pegawai rendah (Hasibuan, 2012). Kedisiplinan adalah tingkat kesetiaan seorang pegawai atau staf sebagai bawahan berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab atas tugas dan tanggung jawabnya secara rasional, hati-hati, dan tertib (Suhariadi, 2013).

Disiplin merupakan fungsi penting dalam suatu organisasi karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Di sisi lain, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Yumhi, 2021). Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesadaran yang dimiliki seseorang dalam mentaati aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Menurut Suhariadi (2013), elemen dalam disiplin kerja yaitu, a) kode etik; b) pengetahuan tentang hukuman disiplin; c) cepat respon; d) prosedur banding; e) memastikan disiplin adil.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Sebaiknya bagi pengusaha untuk mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga mereka berpotensi meningkatkannya (Afandi, 2016). Motivasi merupakan faktor yang memotivasi mereka yang mendorong semangat kerja karyawan. Mereka yang memiliki motivasi tinggi juga akan menikmati tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Bahri & Nisa, 2017).

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan menerima kompensasi yang sepadan dengan usahanya akan menghasilkan kepuasan karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak signifikan terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan mengungkapkan tingkat kepuasan kerjanya (Parimita et al., 2018). Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah upaya memberikan dorongan dalam rangka mendorong semangat kerja. Menurut Afandi (2016), indikator dari motivasi kerja yaitu, a) kondisi kerja; b) fasilitas kerja; c) prestasi kerja; d) pengakuan dari atasan; e) pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terdapat suatu pekerjaan yang mereka hadapi (Triatna, 2016). Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan yaitu, a) kepemimpinan; b) kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi; c) kebijakan manajemen; d) kompensasi; e) penghargaan; f) suasana lingkungan (Edison et al., 2016).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi di PT. Alfa Scorpii, yang terdiri dari 232 karyawan di PT. Alfa Scorpio. Penentuan sampel adalah simple random sampling. Penentuan jumlah sampel penelitian, peneliti menggunakan rumus slovin. Berdasarkan perhitungan Slovin sampling, dapat ditentukan bahwa ukuran sampel adalah 147 karyawan, dan 30 karyawan akan dipilih dari populasi yang tersisa untuk mengevaluasi validitas data. Sumber data yang digunakan yaitu, a) data primer yaitu data wawancara karyawan dan kuesioner; b) data sekunder yaitu studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Nilai dari statistik deskriptif dari nilai n, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, nilai dari standar deviasi ditunjukkan Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Komunikasi	147	19.00	45.00	32.0544	6.47099
Disiplin	147	21.00	47.00	32.8503	5.62084
Motivasi	147	20.00	44.00	33.9320	5.20755
Kepuasan Kerja	147	21.00	46.00	34.5034	5.27513
Valid N (Listwise)	147				

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada hasil dari SPSS akan menjelaskan nilai dari keempat variabel yang diuji pada analisis statistik deskriptif yaitu variabel komunikasi, disiplin, motivasi, kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 2 dapat dijabarkan sebagai berikut, a) pengujian tabel dari

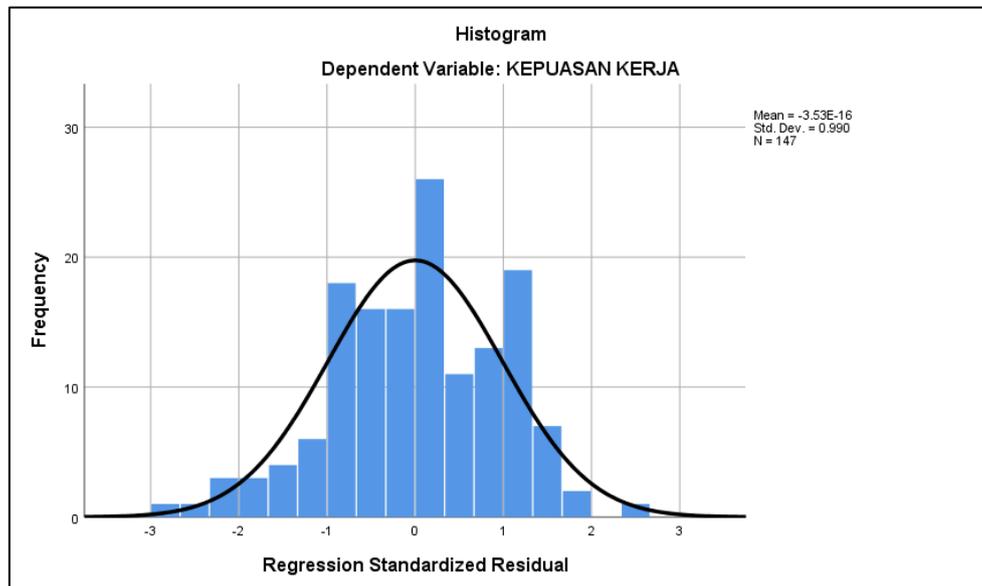
SPSS dapat dilihat untuk variabel komunikasi dengan nilai sebanyak 147 responden, *mean* sebesar 32.0544 dengan nilai nilai paling kecil 19 dan nilai paling besar 45 dengan standard deviasi 6.47099; b) pengujian tabel dari SPSS dapat dilihat untuk variabel disiplin dengan nilai sebanyak 147 responden, *mean* sebesar 22.1400 dengan nilai paling kecil 12 dan nilai paling besar 29 dengan standard deviasi 5.62084; c) pengujian tabel dari SPSS dapat dilihat untuk variabel motivasi dengan sampel sebanyak 147 responden mean sejumlah 33.9320 dengan nilai paling kecil 20 dan nilai paling besar 44 satuan dengan standard deviasi 5.20755; d) dari hasil tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat variabel kepuasan kerja dengan nilai sebanyak 147 responden, *mean* sebesar 34.5034 dengan nilai paling kecil 21 dan nilai paling besar 46 satuan dengan standard deviasi 5.27513.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian Grafik

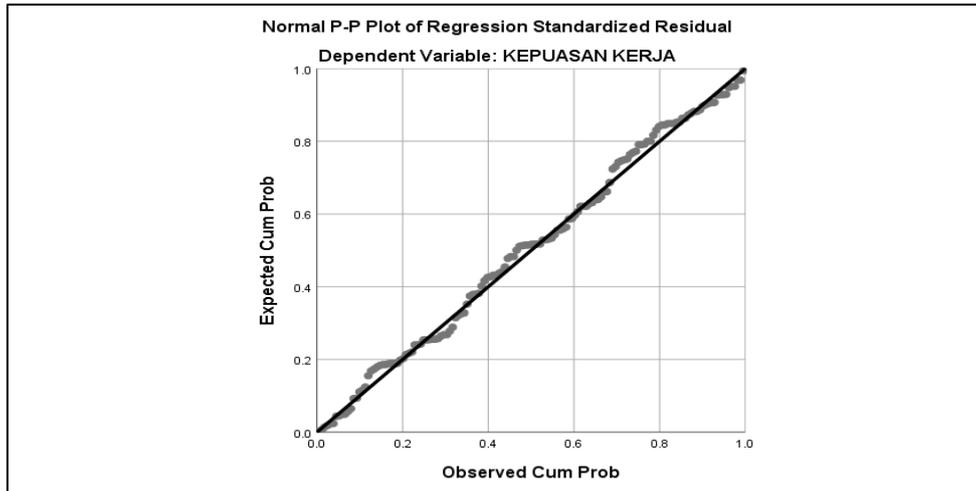
Hasil pengujian normalitas grafik histogram dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Histogram
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Model grafik histogram data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian analisis normal P-P plot dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Grafik P Plot
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Model grafik dapat dilihat bahwa titik-titik berada pada garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas. Pada pengujian selanjutnya menggunakan statistik menggunakan uji *one sample kolgomorov smirnov*.

Pengujian Statistik

Hasil pengujian statistik *One Sample Kolmogorv-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 3. dibawah ini:

Tabel 3.
Uji One Sample Kolgomorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		147
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.88558276
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.040
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada pengujian *one sample kolgomorov smirnov* dengan memperhatikan nilai dari significant $0,200 > 0,05$ maka dinyatakan data memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat pengaruh model regresi dan korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.886	1.129
	Disiplin	.997	1.003
	Motivasi	.888	1.127

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

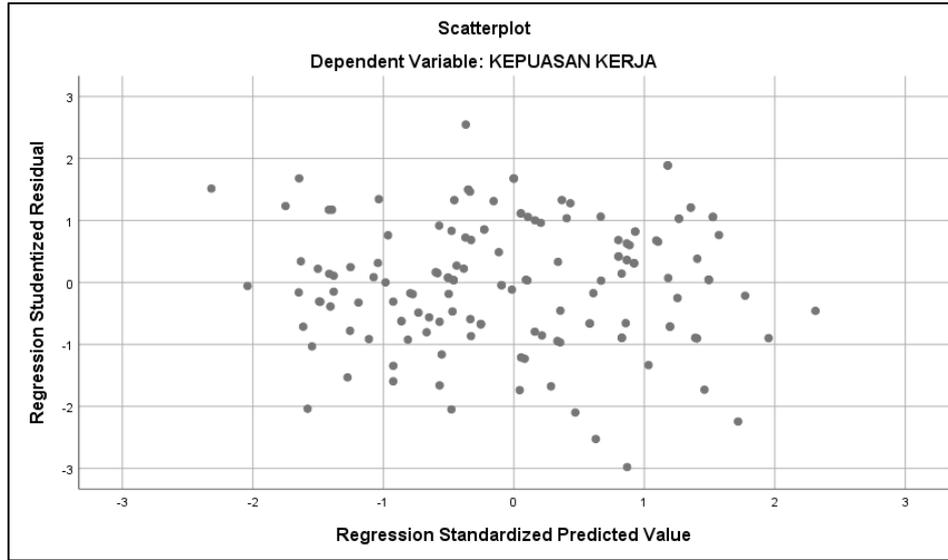
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil temuan evaluasi variabel terlihat nilai toleransi komunikasi sebesar $0.886 > 0.1$, $0.997 > 0.1$ dan disiplin, $0.888 > 0.1$ untuk motivasi, sedangkan nilai VIF untuk komunikasi adalah $1.129 < 10$, disiplin $1.003 < 10$ dan motivasi $1.127 < 10$ bahwa tidak ada hubungan antara semua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Grafik

Hasil pengujian normalitas grafik *Scatterplots* dapat dilihat berikut ini :



Gambar 3. Grafik Scatterplot
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil pengujian pada grafik scatterplot menunjukkan bahwa informasi tersebar dan tidak membentuk pola yang teratur (acak), sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada detailnya.

Pengujian Statistik

Uji Glesjer

Hasil uji glesjer ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5.
Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.840	1.789		1.587	.115
	Komunikasi	.023	.031	.065	.750	.455
	Disiplin	-.063	.034	-.153	-1.871	.063
	Motivasi	.047	.039	.105	1.212	.227

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Setelah melalui hasil dari SPSS, masing masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0.05 untuk nilai signifikannya. Pada variabel komunikasi 0.455 > 0.05, disiplin 0.063 > 0.05, motivasi 0.227 > 0,05. Sehingga dapat diberikan hasil bahwa tidak adanya gejala heterokedastisitas yang terjadi dan memenuhi kriteria asumsi klasik.

Hasil Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Analisis linier berganda akan memperlihatkan setiap perubahan nilai variabel pada variabel yang ditambahkan. Pada analisis ini akan menjelaskan nilai dari regresi linier berganda yang digunakan pada tabel B dalam data primer yang diolah berikut ini:

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.238	3.061		1.058	.292
1					
Komunikasi	.274	.053	.336	5.136	.000
Disiplin	.217	.058	.231	3.742	.000
Motivasi	.453	.066	.447	6.838	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.238 + 0.274 X_1 + 0.217 X_2 + 0.453 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas yaitu, a) konstanta sebesar 3.238 pernyataan bahwa komunikasi, disiplin, motivasi terhadap kepuasan kerja adalah 3.238 unit jika tidak ada atau konstan; b) koefisien komunikasi yang diartikan sebesar 0.274 dan bernilai positif yang berarti kepuasan kerja sebesar 0.274 akan sesuai dengan setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1 satuan, mengingat faktor lain tidak berubah; c) nilai koefisien disiplin sebesar 0.217 dan bersifat optimis yang berarti disiplin dapat ditingkatkan sebesar 0.217 dengan setiap kenaikan variabel disiplin sebesar 1 satuan, mengingat faktor lain tidak berubah; d) nilai koefisien motivasi sebesar 0.453 dan bernilai positif yang berarti kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.453 sesuai dengan setiap kenaikan variabel motivasi 1 satuan, dengan catatan faktor lain tidak berubah.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan pengaruh dari variabel independen terhadap variable dependen dalam nilai persentase. Besaran nilai pengujian ini akan melihat pengaruh kuat atau tidaknya terhadap variabel tersebut. Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel 7.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.446	3.92613
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Artinya 44.6% dari kepuasan kerja yang dapat diperjelas oleh variabel motivasi, disiplin, komunikasi dalam hasil uji koefisien determinasi yang dihasilkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 44.6, sedangkan sisanya 55.4% dijelaskan oleh variabel lain tidak dianalisis dalam analisis ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 8.
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1858.476	3	619.492	40.189	.000 ^b
	Residual	2204.272	143	15.414		
	Total	4062.748	146			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Komunikasi						

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dengan derajat df maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2.67. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (40.189) > F_{tabel} (2.67) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara simultan ketiga variabel yang diuji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel

dependen.

Tabel 9.
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.238	3.061		1.058	.292
Komunikasi	.274	.053	.336	5.136	.000
Disiplin	.217	.058	.231	3.742	.000
Motivasi	.453	.066	.447	6.838	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada derajat kebebasan (df) = $147-4 = 143$, maka t tabel arti kemungkinan 0,05 adalah 1.976. Hasil dari pengujian parsial teori mungkin sebagai berikut, a) pengaruh secara parsial hipotesis komunikasi secara parsial diperoleh $5.136 > 1.976$ dan signifikan diperoleh $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a disetujui dan H_o ditolak, yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja; b) pengaruh secara parsial hipotesis disiplin secara parsial diperoleh $3.742 > 1.976$ dan penting diperoleh $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_a disetujui dan H_o ditolak, yaitu secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; c) pengaruh secara parsial hipotesis motivasi secara parsial diperoleh $6.836 > 1.976$ dan substansial diperoleh $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a disetujui dan H_o ditolak, yaitu c motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi secara parsial menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Alfa Scorpii. Terlihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($5.136 > 1.976$) dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga mendukung hipotesis H_1 . Hipotesis pertama diterima disini membuktikan bahwa komunikasi menjadi hal yang mendukung dalam mengembangkan kepuasan kerja. Dengan komunikasi yang baik diantara karyawan akan membuat karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik dan akan mampu mencapai kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian oterdahulu oleh Chandra et al., (2020),

dengan hasil penelitian komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi secara parsial menunjukkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT Alfa Scorpii. Terlihat dari nilai t hitung $>$ t_{tabel} ($3.742 > 1.976$) dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga mendukung hipotesis H2. Hipotesis kedua diterima disini membuktikan bahwa disiplin menjadi hal yang mendukung dalam mengembangkan kepuasan kerja. Dengan disiplin kerja yang baik akan membuat pekerjaan menjadi teratur dan karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang baik. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Yuvi (2021), dengan hasil penelitian disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi secara parsial menunjukkan motivasi positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT Alfa Scorpii. Terlihat dari nilai t hitung $>$ t_{tabel} ($6.836 > 1.976$) dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga mendukung hipotesis H3. Hipotesis ketiga diterima dengan motivasi yang baik diantara karyawan akan menumbuhkan semangat kerja yang baik dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang positif yang diberikan kepada karyawan akan memicu peningkatan terhadap kepuasan kerja mereka di dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Juniari et al., (2015) yang menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, diketahui bahwa variabel Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Alfa Scorpii memiliki nilai F_{hitung} (40.189) $>$ F_{tabel} ($2,67$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Alfa Scorpii. Nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.446 artinya variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi, Disiplin dan Motivasi sebesar 44.6%

sedangkan sisanya 55.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, loyalitas dan berbagai variabel lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Yunus (2016), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan Komunikasi, Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

SIMPULAN

Pengujian secara parsial menunjukkan, a) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Medan; b) disiplin menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Medan; c) variabel motivasi menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v18i1.1395>
- Chandra, D., Nazmi, H., Suling, S., & Winalda, W. (2020). Pengaruh Kepuasan, Komunikasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(2), 33-46. <https://doi.org/10.46880/methonomi.Vol6No2.pp33-46>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840. <https://media.neliti.com/media/publications/44774-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kepuasan-kerja-dan-kinerja-pegawai-negeri-sipil-pns-d.pdf>
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144. doi.org/10.21009/JRMSI.009.1.09
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, (13th ed.). Jakarta: Salemba Empat

- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi: Dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71-78. <https://dx.doi.org/10.55171/v8i2.482>
- Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi Offset
- Yuvi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Wahana Lintas Batam. *Skripsi*. Universitas Putra Batam, Batam