

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJA SAMA TIM DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT INSAN SUMBER MANDIRI

Siti Zahra Pohan¹, Ahmad Aswan Waruwu²

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Kota Medan

Email Korespondensi: sitizahrapohan82@gmail.com

Email: ahmadaswanwaruwu@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

The research analysis aims to determine work discipline, teamwork and supervision of employee performance. The data analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS version 19 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 43 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The research results show that teamwork has a positive and significant effect on job satisfaction. This can be seen from the hypothesis test with a tcount value of $2.310 > t_{table}$ of 2.02 with a significant value of $0.026 < 0.05$, so hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected. Teamwork has a positive and significant effect on job satisfaction, this can be seen from the hypothesis test with a tcount value of $2.310 > t_{table}$ of 2.02 with a significant value of $0.026 < 0.05$, then the hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected. Supervision has a partially positive and significant effect regarding job satisfaction, this can be seen from the hypothesis test with a t value of $2.310 > t_{table}$ of 2.02 with a significant value of $0.026 < 0.05$, so the hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected. Work discipline, teamwork and supervision simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the calculated F value of 89.078 which is greater than 2.84 and the significant value of 0.000 is smaller than 0.05 so it can be concluded that the H4 hypothesis is accepted and the H0 hypothesis is rejected.

Keywords: Work discipline, teamwork, supervision and job satisfaction.

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kerja sama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 19. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,310 > t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,026 < 0,05$, maka hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,310 > t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,026 < 0,05$, maka hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,310 > t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,026 < 0,05$, maka hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak. Disiplin kerja, kerja sama tim dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai dari F hitung sebesar 89,078 yang lebih besar dari 2,84 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₄ diterima dan hipotesis H₀ ditolak.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kerja sama tim, Pengawasan dan Kepuasan kerja

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam suatu instansi, karena karyawan yang puas dalam bekerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan dapat bekerja lebih baik untuk kepentingan dirinya sebagai karyawan dan untuk kepentingan perusahaan secara umum. Kepuasan kerja dirasakan penting karena yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka akan tetap memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri, melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi.

Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dalam mengaitkannya yang dihasilkannya seperti contoh kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja, dan kepuasan kerja dengan *turnover* (Sutrisno, 2019). Menurut (Hasibuan, 2018) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Adapun faktor lain yang menjadi faktor menurunnya kerja karyawan yaitu tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah. Menurut (Mangkunegara, 2019) disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin tidak hanya dilihat dari kepatuhan karyawan pada hal-hal yang berhubungan dengan kualitas kehadiran, absensi, dan keterlambatan, tetapi lebih luas dari itu. Selain disiplin pada jam kehadiran (absensi), tetapi juga disiplin terhadap ketentuan (prosedur) kerja, disiplin terhadap koordinasi kerja, disiplin terhadap pencapaian kualitas kerja, dan sebagainya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kerja sama tim. Menurut (Arifin, 2018) *team work* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Arifin, 2018) beberapa indikator kerjasama tim yaitu dilihat dari tanggung jawab bersama yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan, indikator saling berkontribusi artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi. Indikator pengarahan kemampuan secara maksimal yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas. Dan indikator komunikasi yang efektif yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerja tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

Menurut (Kasmir, 2019) faktor yang memengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah pengawasan kerja. Menurut (Jufrizen, 2019) pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang.

Salah satu perusahaan yang menyadari pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu PT Insan Mandiri yang merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi alat panen sawit. Beberapa hasil produksi diantaranya adalah dodos, kampak, egrek dan alat panen sawit lainnya. Perusahaan ini menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan pada data yang diperoleh dari perusahaan bahwasanya peneliti melihat tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi. Perputaran tenaga kerja yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

karyawan masih rendah.

Tabel 1: Laju Perputaran Karyawan

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Jumlah Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | Persentase Tingkat Turn Over |
|-------|----------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 2020 | 60 | 7 | 0 | 53 | 12.39% |
| 2021 | 53 | 10 | 0 | 43 | 20.83% |
| 2022 | 43 | 5 | 8 | 46 | 11.24% |
| 2023 | 46 | 9 | 6 | 43 | 20.22% |

Sumber : PT Insan Sumber Mandiri

Data tabel 1 menunjukkan bahwasanya tingkat laju perputaran karyawan mengalami peningkatan tiap tahunnya. Pada tahun 2020 nilai *turn over* mencapai 12,39% meningkat menjadi 20,83% di tahun 2021. Adapun nilai *turn over* di tahun 2022 sebesar 11,24% menaik menjadi sebesar 20,22% di tahun 2023 Peningkatan *turn over* di tahun 2021 dan tahun 2023 menunjukkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah sehingga menyebabkan seringnya karyawan yang keluar dan masuk tiap tahunnya.

Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan peneliti disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan rendah karena perusahaan kurang menghargai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan tuntutan produksi yang meningkat menyebabkan beban kerja dan tekanan kerja karyawan menjadi lebih besar sehingga menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan menurun.

Fenomena ini harus menjadi perhatian dari manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan untuk melakukan evaluasi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa kurang puas dalam bekerja. Berdasarkan data rekapitulasi absensi karyawan melalui sistem finger print selama kurun Januari-Desember. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwasanya tingkat disiplin kerja karyawan kurang optimal hal ini dapat dilihat setiap bulannya ada beberapa karyawan yang alpha atau tidak masuk. Dilihat dari sisi keerlanbatan bahwa setiap bulannya tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi dengan estimasi keterlambatan 15 menit dan 30 menit. Dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat keterlambatan yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja rendah.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif secara kausal. Penelitian ini dilaksanakan PT. Insan Sumber Mandiri. Jl. Petai, No.38, Jati Utomo, Kec. Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan sebanyak 43 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi. Penetapan sampel menggunakan sampel jenuh karena jumlah dari populasi yang kurang dari 100. Ukuran sampelnya sebanyak 43 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan angket

PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 2: Uji Validasi

| Variabel | Item Pertanyaan | Corrected Item Corelation | r-mean | Hasil |
|----------|------------------|---------------------------|--------|-------|
| | X _{1.1} | 0.380 | | Valid |

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5



| | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------|-------|-------|
| Disiplin Kerja (X₁) | X _{1.2} | 0.653 | 0,3 | Valid |
| | X _{1.3} | 0.556 | | Valid |
| | X _{1.4} | 0.583 | | Valid |
| | X _{1.5} | 0.735 | | Valid |
| | X _{1.6} | 0.606 | | Valid |
| | X _{1.7} | 0.663 | | Valid |
| | X _{1.8} | 0.639 | | Valid |
| | Kerja Sama Tim (X₂) | X _{2.1} | | 0.535 |
| X _{2.2} | | 0.459 | Valid | |
| X _{2.3} | | 0.654 | Valid | |
| X _{2.4} | | 0.684 | Valid | |
| X _{2.5} | | 0.664 | Valid | |
| X _{2.6} | | 0.812 | Valid | |
| X _{2.7} | | 0.543 | Valid | |
| X _{2.8} | | 0.534 | Valid | |
| Pengawasan(X₃) | X _{3.1} | 0.418 | 0,3 | Valid |
| | X _{3.2} | 0.510 | | Valid |
| | X _{3.3} | 0.881 | | Valid |
| | X _{3.4} | 0.814 | | Valid |
| | X _{3.5} | 0.881 | | Valid |
| | X _{3.6} | 0.814 | | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y) | Y.1 | 0.555 | 0,3 | Valid |
| | Y.2 | 0.833 | | Valid |
| | Y..3 | 0.516 | | Valid |
| | Y.4 | 0.526 | | Valid |
| | Y..5 | 0.629 | | Valid |
| | Y.6 | 0.835 | | Valid |
| | Y.7 | 0.583 | | Valid |
| | Y.8 | 0.794 | | Valid |
| | Y.9 | 0.624 | | Valid |
| | Y.10 | 0.545 | | Valid |

Sumber : output SPSS ver19(2024)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3: Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|----------------------------------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X ₁) | 0,856 | 8 |
| Kerja Sama Tim (X ₂) | 0.861 | 8 |
| Pengawasan(X ₃) | 0,891 | 6 |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,894 | 10 |

Sumber : output SPSS ver19(2024)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang diteliti > 0,6 sehingga data bersifat reliabel.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:

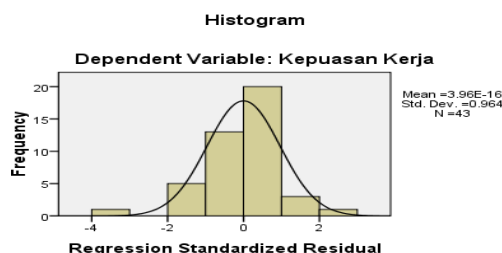


SINTA 5



Uji Normalitas

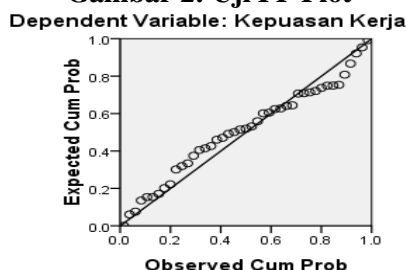
Gambar 1: Uji Histogram



Sumber : output SPSS ver19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 2: Uji PP Plot



Sumber : Output SPSS ver19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 4: Uji Kolmogrov Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 43 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.41732544 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .122 |
| | Positive | .122 |
| | Negative | -.099 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .801 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .543 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber : output SPSS ver19(2024)

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,543 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,273 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



Uji Multikolinearitas

Tabel 5: Uji Multikolinearitas

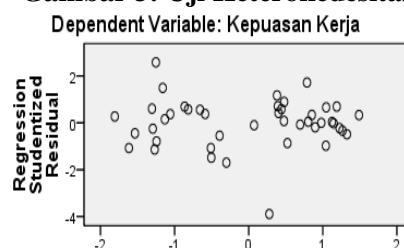
| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Disiplin Kerja | .247 | 4.050 |
| Kerja Sama Tim | .420 | 2.381 |
| Pengawasan | .390 | 2.564 |

Sumber: Output SPSS ver19(2024)

Berdasarkan data pada tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja tidak mengalami masalah multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3: Uji Heterokedesitas



Sumber : Output SPSS ver19(2024)

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6: Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 0.501 | 2.100 | |
| Disiplin Kerja | 0.513 | 0.142 | 0.416 |
| Kerja Sama Tim | 0.232 | 0.100 | 0.204 |
| Pengawasan | 0.586 | 0.131 | 0.409 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS ver19 (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

$$Y = 0,501 + 0,513 X_1 + 0,232 X_2 + 0,584 X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,501 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika disiplin kerja, kerja sama tim dan pengawasan dianggap nol, maka kepuasan kerja adalah sebesar 0,501 satuan.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5



2. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,513 yang berarti bahwa jika variabel kerja sama tim meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,513 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kerja sama tim menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,232 yang berarti bahwa jika variabel kerja sama tim meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,232 satuan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengawasan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,586 yang berarti bahwa jika variabel pengawasan meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,586satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 7: Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 0.501 | 2.100 | | 0.239 | 0.813 |
| Disiplin Kerja | 0.513 | 0.142 | 0.416 | 3.616 | 0.001 |
| Kerja Sama Tim | 0.232 | 0.100 | 0.204 | 2.310 | 0.026 |
| Pengawasan | 0.586 | 0.131 | 0.409 | 4.469 | 0.000 |

Sumber: Output SPSS ver19 (2024)

1. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,616 > t_{tabel} sebesar 2,02 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian untuk variabel kerja sama tim menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,310 > t_{tabel} sebesar 2,02 dengan nilai signifikan 0,026 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil pengujian untuk variabel pengawasan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,469 > t_{tabel} sebesar 2,02 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Tabel 8: Uji F ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1681.691 | 3 | 560.564 | 89.078 | .000 ^a |
| Residual | 245.425 | 39 | 6.293 | | |
| Total | 1927.116 | 42 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS ver19 (2024)

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5



Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 89,078 yang lebih besar dari 2,84 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kerja sama tim dan pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9: Uji Koefisien Determinasi Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .934 ^a | .873 | .863 | 2.508 |

Sumber: Data diolah peneliti SPSS

Hasil menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square 0,863 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 86,3% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, kerja sama tim dan pengawasan sedangkan sisanya 13,7% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Insan Sumber Mandiri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai thitung sebesar 3,616 > ttabel sebesar 2,02 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Rizqiah, 2019) yang menyatakan bahwadisiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Insan Sumber Mandiri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai thitung sebesar 2,310 > ttabel sebesar 2,02 dengan nilai signifikan 0,026 < 0,05, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Rizqiah, 2022) yang menyatakan bahwadisiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Insan Sumber Mandiri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai thitung sebesar 2,310 > ttabel sebesar 2,02 dengan nilai signifikan 0,026 < 0,05, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Afifah et al, 2018) yang menyatakan bahwapengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Insan Sumber Mandiri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kerja sama tim dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai dari F hitung sebesar 89,078 yang lebih besar dari 2,84 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 diterima dan hipotesis H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kerja sama tim dan pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id



kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan di atas dapat disimpulkan:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Insan Sumber Mandiri.
2. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Insan Sumber Mandiri.
3. Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Insan Sumber Mandiri.
4. Disiplin kerja, kerja sama tim dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Insan Sumber Mandiri.

REFERENSI

- Achua, C., & Lussier, R. N. (2018). *Effective leadership*. Cengage Learning.
- Afifah, Murwaningsih dan Susantiningrum (2018). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen*
- Arifin, (2018). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kepercayaan Terhadap Kerja. Tim (Studi di Inspektorat Kabupaten Tulungagung). *Jurnal Ilmu*.
- Handoko, T. H. (2018) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPEE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2018) *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Bumi Aksara : Jakarta.
- Jufrizen, J. (2019). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181-195.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lawasi, E. S. & Triatmanto, B., (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *JMDK*, Vol 5(No 1), Pp. 47-57.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2018). *Metode Penelitian: Proses Penelitian*. Praktis. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mangkunegara, A. P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Rivai, V (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta; Rajawali Pers.
- Rizqiah (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana. Pujaatmaja. Prenhallindo : Jakarta.
- Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2018). *Metode Penelitian*, Medan : Penerbit USU press.
- Sutrisno (2019). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yudhistira, Jakarta

Penerbit:

LKISPOL (*Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik*)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id