PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA PT PLN (Persero) P3B SUMBAGUT

Ahmad Saputra¹⁾, Relly Rotua Turnip²⁾

Program Studi Manajemen, STIE IBBI Medan

e-mail : saputra_damha@yahoo.com¹⁾

e-mail : rellyrotuaturnip@yahoo.co.id²⁾

Abstrak/ Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, communication and discipline of work on job satisfaction of employees at PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut. The analysis model used is multiple linear regression. The conclusion that can be drawn from the test results, which is in partial motivation has a positive influence on job satisfaction, communication has a positive effect on job satisfaction while working discipline variable has a positive effect on job satisfaction. Simultaneously, all the independent variables affect the dependent variable

Key Words : Motivation, Communication, Discipline and Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (pegawai perusahaan). Karena pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai –nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan nilai yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya.

Komunikasi antar karyawan juga harus dibangun dan menjadi bagian penting dalam perusahaan. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik akan menyebabkan karyawan ataupun antar karyawan dengan pimpinan mengalami kebuntuan dalam mengatasi persoalan di perusahaan. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain. Jika ide-ide yang tidak terserap atau tidak diterima akan mendatangkan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja.

Selain itu Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin kerja karyawan, diharapkan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Karena disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan dan ketentuan melakukan kerja dan menyangkut hubungan kerja dan kondisi kerja. Dengan adanya motivasi, komunikasi dan disiplin kerja yang baik sehingga tercipta adanya rasa puas atau kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut
4. Apakah motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut
4. Untuk mengetahui pengaruh, motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut

2. KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:99), Motivasi adalah suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Selain itu Menurut Sunyoto (2012:13) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi, adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi kerja, pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri, telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab

dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan.

4. Penghargaan, pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
5. Tanggung jawab, pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.
6. Pengakuan, pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.
7. Keberhasilan dalam bekerja, keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

Komunikasi

Menurut Sopiah (2008:141), “Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Ada empat fungsi komunikasi yang dikemukakan oleh Sopiah (2008,142), yaitu :

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota. Fungsi ini berjalan jika karyawan

diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban karyawan itu di dalam perusahaan.

2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok ini merupakan mekanisme fundamental di mana masing-masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan di mana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Singodimedjo (2010:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, menurut Mangkunegara (2011:129), antara lain:

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

- b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Kepuasan Kerja

Menurut Sofyandi dan Garwina (2007:90) “Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya”.

Menurut Hasibuan (2007:203), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

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

Kerangka Konseptual

Dari penjelasan teori dapat dijelaskan bahwa Motivasi merupakan suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Dengan adanya motivasi (dorongan) tersebut karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Komunikasi merupakan proses penyampaian atau pertukaran informasi antara dua pihak yakni pengirim informasi (komunikator) dan penerima informasi (komunikan) baik secara lisan maupun tulisan atau dengan menggunakan media komunikasi. Dalam perusahaan atasan bisa disebut sebagai komunikator dan bawahan sebagai komunikan, dengan adanya komunikasi yang efektif dari atasan kepada bawahan misalnya dalam pemberian tugas dan tanggung jawab ataupun segala bentuk intruksi dengan jelas maka akan tercipta rasa puas dalam diri karyawan karena mereka mendapatkan pemahaman dari apa yang mereka terima.

Disiplin kerja merupakan sikap para pegawai atau karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan atau norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau tempat dimana dia bekerja. Karena dengan ditetapkannya peraturan dan norma tersebut, maka setiap karyawan akan taat dan patuh serta harus melaksanakan seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga karyawan akan merasakan kepuasan karena adanya keadilan tanpa ada perbedaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini Nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Sikap positif bisa ditunjukkan dalam kecintaannya dalam pekerjaan, loyalitas terhadap perusahaan, sikap negatif ditunjukkan dalam kinerja yang tidak baik, acuh tak acuh dalam pekerjaan, tingkat keterlambatan yang meningkat.

Jadi, dengan pemberian motivasi, komunikasi dan disiplin kerja yang baik dan efektif akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik di perusahaan tersebut, memiliki moral kerja yang tinggi, loyalitas dan kedisiplinan serta kecintaan terhadap pekerjaannya semakin meningkat. Berdasarkan

penjelasan di atas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Peneliti Terdahulu

1	Hastanto (2013)	“Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV harapan Jaya Medan	Dengan hasil penelitian adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Motivasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi variabel disiplin dan motivasi sebesar 34,80% dan selebihnya dipengaruhi variabel lain.
---	-----------------	--	---

2	Sarah (2013)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Prima Lestari Abadi Medan”.	Dengan hasil penelitian adalah Hubungan yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi variabel disiplin dan motivasi sebesar 47,2 % dan selebihnya dipengaruhi variabel lain.
3	Yupiter (2013)	“Pengaruh Kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karwan pada PT. Power Indo Foam Medan”	Dengan hasil penelitian adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi variabel kompensasi

			dan Komunikasi sebesar 48,6 % dan selebihnya dipengaruhi variabel lain
--	--	--	--

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut yang beralamat di Jalan Komodor Laut Yos Sudarso Lorong XII No.6 sedangkan lama waktu penelitian dimulai dari bulan Februari 2017 hingga bulan Juli 2017. Populasi adalah karyawan kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut yang berjumlah 51 orang karyawan dan ditarik sampel penelitian berdasarkan kriteria tertentu sebanyak 51 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi berganda setelah memenuhi asumsi klasik menyangkut normalitas, heterokedastisitas dan multikolinieritas. Penarikan kesimpulan atas hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F pada level signifikansi 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan data menggunakan software SPSS versi 17.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut disajikan hasil tabulasi penelitian sebagai berikut :

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Std. Error		Beta		
	B	Error			
1.	.051	4.100		0.013	.917
(Constant)	.437	.094		4.664	.000
	.357	.106	.484	3.376	.001
Motivasi	.353	.110	.353	3.215	.002
			.334		
Komunikasi					
Disiplin					
Kerja					

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja) secara individual mempengaruhi

variabel dependen Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin dengan nilai signifikansi t sebesar: motivasi, ($0,000 < 0,05$), komunikasi ($0,001 < 0,05$ dan disiplin kerja ($0,000 < 0,05$). Menunjukkan nilai signifikansi yang diinginkan, dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial seluruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	273.628	3	91.209	17.730	.000 ^a
Residual	241.783	47	5.144		
Total	515.412	50			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja,

Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Tujuan dari pengujian variabel-variabel bersamaan adalah untuk menentukan apakah variabel-variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F, hasil regresi menunjukkan signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.501	2.268

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memberikan informasi variabel dependen. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan besarnya *adjusted* R^2 adalah 0,501, hal ini berarti 50,1% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ke 3 variabel independen.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai Adjusted R Square sebesar 50,1% dan sisanya sebesar 49,9% dijelaskan oleh faktor lain dari analisa variabel dalam penelitian ini. Selain itu tanda positif pada angka 0,581 menunjukkan adanya arah yang sama dari kedua variabel tersebut, artinya semakin tinggi motivasi, komunikasi dan disiplin kerja diperusahaan tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut.

Namun secara parsial variabel X_1 (motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,664 > 2,011$, dan pada taraf signifikansi 5% $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(0,000 < 0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikansi motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada variabel X_2 (komunikasi) memiliki pengaruh parsial yang positif terhadap kepuasan kerja dimana dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,376 > 2,011$ dan pada taraf signifikansi 5% $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(0,001 < 0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikansi komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan Pada variabel X_3 (disiplin kerja) memiliki pengaruh parsial yang positif terhadap kepuasan kerja dimana dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,215 > 2,011$ dan pada taraf signifikansi 5% $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(0,002 < 0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikansi disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian di atas membuktikan bahwa hipotesis pada uji F (simultan) diterima dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan hasil penelitian diperoleh $17,730 > 2,802$ yang artinya bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada uji t (parsial) variabel X_1 (motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,664 > 1,990$, dan pada taraf signifikansi 5% $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(0,001 < 0,05)$, pada X_2 (komunikasi) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,376 > 2,011$ dan pada taraf signifikansi 5% $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(0,001 < 0,05)$, sedangkan pada X_3 (disiplin kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,3215 > 2,011$ dan pada taraf signifikansi 5% $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(0,002 < 0,05)$

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel independen yaitu motivasi, komunikasi dan disiplin kerja mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja sebesar 50,1%, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel independen lain selain variabel independen dalam penelitian ini. Hal tersebut dibuktikan dari uji koefisien determinasi (R^2). Selain itu seluruh variabel independen yaitu motivasi, komunikasi dan disiplin kerja dapat secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja itu dapat dibuktikan dengan uji statistik F yang menunjukkan nilai F hitung $17,730 > \text{nilai F tabel } 2,802$ dengan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Serta dilihat dari persamaan regresi linier berganda yang berpengaruh positif.

6. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 2005. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Daryanto. 2011 . *Ilmu Komunikasi*. Bandung : Satu Nusa
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hastanto, Hari. 2013. *Pengaruh motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal. Medan : STIE IBBI.

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Prilaku Organisasi-Jilid II*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarah. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal. Medan : STE IBBI
- Sastrohadiwry, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Pertama. Cetakan pertama. Jakarta : Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman dan Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajamen*. Jakarta : Erlangga
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wahdi, Mohamad. 2011. *Keterampilan dan Strategi Komunikasi Bisnis dengan Pendekatan Praktis*. Yogyakarta : Caps
- Wibowo. 2013. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Yupiter. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal. Medan : STIE IBBI

ISSN 1858-3199
JURNAL
MANAJEMEN BISNIS
STIE IBBI