



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

Siti Zahra Pohan

sitizahra@gmail.com

Universitas Pembangunan Panca Budi

Aswan Waruwu

aswanwaruwu@dosen.pancabudi.ac.id

Universitas Pembangunan Panca Budi

Korespondensi penulis: *aswanwaruwu@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 H_2 diterima dan H_0 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 H_2 diterima dan H_0 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 H_2 diterima dan H_0 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 H_4 diterima dan hipotesis H_0 ditolak.

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

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 pengarah 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 data yang diperoleh dari perusahaan bahwasannya peneliti melihat tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi. Perputaran tenaga kerja yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah.

Tabel 1.1 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 1.1 menunjukkan bahwasannya 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 bahwasannya 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 bahwasannya 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.

Beberapa penyebab kerja sama tim yang rendah antara karyawan yaitu disebabkan kurangnya koordinasi dari atasan sehingga tidak tercipta kerja sama yang baik antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja sama tim yang rendah menunjukkan bahwa adanya ketidak kompakn antar karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan kesalahan kerja sama antar karyawan.

Sebagian besar karyawan juga merasa bahwa kemampuannya belum dikerahkan secara utuh di dalam tim. Pada pernyataan kerja secara tim mereka merasa komunikasi di dalam tim belum dilakukan secara efektif. Dapat disimpulkan bahwasannya sebagian besar karyawan belum dapat bekerja efektif di dalam tim.

Tingkat disiplin kerja yang rendah dan diulang tiap tahunnya merupakan suatu bukti bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan tidak efektif. Dengan tingkat pengawasan yang kurang efektif tentunya berdampak pada tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak maksimal yaitu tingkat pengawasan yang kurang efektif menyebabkan adanya karyawan yang celaka dalam bekerja.

Berdasarkan pada beberapa uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Insan Sumber Mandiri”**.
Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis karyawan. Menurut (Robbins, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya. Menurut (Hasibuan, 2018) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaannya
Karyawan puas atas pekerjaan yang diterima dari perusahaan.
2. Kepuasan Terhadap Atasan
Dalam hal ini Karyawan tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga patuh dan hormat pada atasan.
3. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja
Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang karyawan pada rekan kerjanya.
4. Kepuasan Terhadap Peluang Promosi

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Kepuasan Terhadap Pendapatan

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pendapatan yang diterima karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Rivai, 2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2018).

Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) menjelaskan indikator disiplin kerja:

1. Tata terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat pada peraturan perusahaan, Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan sesuai jabatan, Tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap norma-norma diperusahaan, aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Kerjasama 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. Kerja tim (*team work*) menurut (Lawasi dan Triatmanto, 2018) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Sedangkan menurut (Achua dan Lussier, 2018) tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan memegang tanggung jawab pada dirinya sendiri.

Indikator Kerjasama Tim

Indikator Kerjasama tim menurut (Arivin, 2018) antara lain :

1. Tanggung jawab bersama yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.
2. Saling berkontribusi artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota.
4. Komunikasi efektif yaitu kemampuan komunikasi antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan berkelompok.

Pengawasan

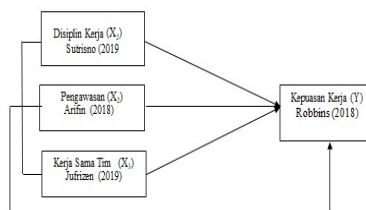
Menurut (Jufrizen, 2019) pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuantujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2018). Pengawasan itu merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga dapat membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi (Robin, 2018).

Indikator Pengawasan

Menurut Jufrizen (2019) indikator pengawasan ialah :

1. Menetapkan stanard pelaksanaan.
Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan secara kontiniu atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.
2. Memberikan penilaian.
Artinya memberi nilai kesetiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya beik atau jelek.
3. Mengadakan korektif.
Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu , memberikan sanksi kepada bawahan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

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.

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif secara kausal. Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2018) 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. 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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.380	0,3	Valid
	X _{1.2}	0.653		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 (X ₂)	X _{1.1}	0.535	0,3	Valid
	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 (X ₃)	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 ver 19 (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.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya.

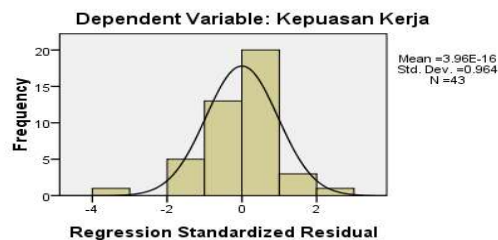
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

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 ver 19 (2024)

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

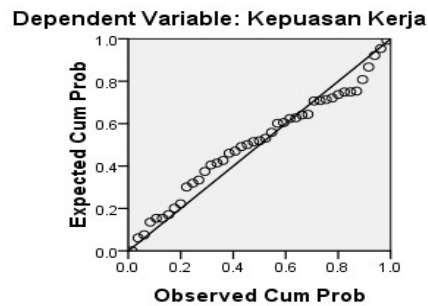
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Histogram

Sumber : output SPSS ver 19 (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 3. Uji PP Plot

Sumber : Output SPSS ver 19(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 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		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.

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.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi et al, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

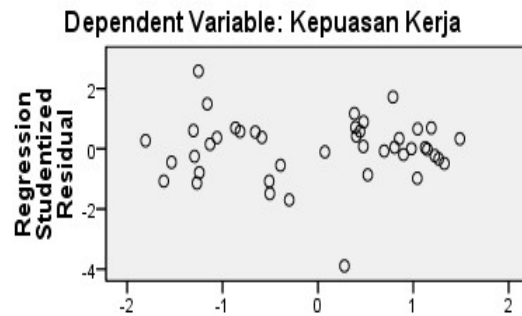
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver 29 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketentuan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketentuan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heterokedesitas

Sumber : Output SPSS ver 19(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

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat bernilai positif atau negatif dengan analisis regresi linier berganda maka kelihatan variabel mana diantara variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Regresi Linier 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 : data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

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

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

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.
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 0,586 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Parsial

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah (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

$> t_{\text{tabel}}$ 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 $> t_{\text{tabel}}$ 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

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan

		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

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 R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Predictors: Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. 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 t_{hitung}

sebesar $3,616 > t_{\text{tabel}}$ 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 karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan disiplin kerja dengan indikator taat terhadap aturan waktu, taat pada peraturan perusahaan, taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan sesuai jabatan dan taat terhadap norma-norma diperusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Rizqiah, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan disiplin kerja di perusahaan.

2. 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 t_{hitung} sebesar $2,310 > t_{\text{tabel}}$ 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 karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa apabila kerja sama tim menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan kerja sama tim dengan indikator tanggung jawab, kontribusi, pengarahan, dan komunikasi efektif maka berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Rizqiah, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan permasalahan disiplin kerja pegawai. Disiplin adalah suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia, Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka semangat kerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. 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 t_{hitung} sebesar $2,310 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,026 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa peningkatan pengawasan dapat menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan pengawasan dengan indikator menetapkan standar, memberikan Penilaian dan

mengadakan korektif maka berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Afifah et al, 2018) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan pengawasan kerja karyawan.

4. 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 H_4 diterima dan hipotesis H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kerja sama tim dan pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, kerja sama tim dan pengawasan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kerja sama tim dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang belum optimal di perusahaan.

Kesimpulan

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.

Saran

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan disiplin kerja yaitu dengan membuat aturan dan kebijakan kerja yang terdokumentasi dengan baik, seperti jam kerja, absensi, dan prosedur. Perusahaan harus memastikan semua karyawan memahami dan mematuhi aturan yang berlaku. Pemimpin harus memberikan teladan dalam disiplin dan menegakkan aturan secara adil dan konsisten.
2. Kerja sama tim ditingkatkan dengan adanya pembagian tanggung jawab yang jelas antar karyawan berdasarkan keahlian masing-masing anggota dan sesuaikan tugas dengan kekuatan tersebut sehingga karyawan bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya di perusahaan.

3. Perusahaan harus dapat menerapkan proses pengawasan efektif melalui penetapan standar kerja sebagai ukuran penilaian dengan mengadakan rapat mingguan atau bulanan untuk membahas kemajuan, tantangan, dan solusi.
4. Perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mendorong peran pimpinan yang mau membangun komunikasi yang baik dengan bawahan. Pimpinan harus dapat membuat kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas waktu kerja dan cuti yang memadai.

Daftar Pustaka

- 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 Personalia 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.