

## ANALISIS DISIPLIN DAN KOMUNIKASI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BRI

ANTON WIBOWO, IMAM BAEHAKI

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

### Abstrak

Kedisiplinan kerja karyawan adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang / sekelompok orang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Kedua hal tersebut sangat berpengaruh dalam terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BRI Unit Paron Cabang Kediri; (2) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada BRI Unit Paron Cabang Kediri.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan diolah dengan program SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Variabel bebas disiplin kerja melalui ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggungjawab kerja, dan ketaatan, ternyata memiliki nilai probabilitas  $b_1$  adalah 0,029, yaitu berarti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BRI Unit Paron Cabang Kediri; Untuk variabel komunikasi melalui kesempatan komunikasi dengan atasan dan kesempatan komunikasi dengan teman sekerja, memiliki nilai probabilitas  $b_2$  adalah 0.039, hal ini juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BRI Unit Paron Cabang Kediri. Jika diuji secara bersama-sama antara variabel bebas disiplin kerja dan variabel bebas komunikasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada BRI Unit Paron Cabang Kediri, ini dibuktikan dengan signifikansi F adalah 0,001, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari persamaan tersebut diatas adalah sebesar 0,432, ini berarti bahwa 43,2% variabel Y dijelaskan variabel oleh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

**kata kunci** : disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja.

### Pendahuluan

Dalam era Globalisasi sekarang ini, perusahaan yang siap berkompetensi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dibidangnya.

Menurut Rivai (2005:443) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang maksimal.

Kedisiplinan kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak

dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak akan tercapai.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang

berlaku. (Hasibuan, 2001 : 193). Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/ karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain disiplin, komunikasi juga merupakan faktor yang penting karena komunikasi kerja yang terjalin dengan baik antara karyawan dengan pimpinan, antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan masyarakat sekitar perusahaan juga akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Komunikasi yang kurang antara karyawan dengan pimpinan akan menyebabkan karyawan akan kesulitan untuk menyampaikan informasi-informasi yang dapat mendorong kemajuan perusahaan. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting di dalam menentukan sampai berapa jauh orang-orang dapat bekerja sama secara efektif mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Gitosudarmo dan Sudita (2000:196), mendefinisikan Komunikasi sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis oleh manusia. Akan tetapi komunikasi yang terjadi dalam organisasi dewasa ini juga menggunakan alat komunikasi canggih. Banyak manajer dewasa ini mengirim informasi dengan system informasi manajemen yang kompleks, dimana data berasal dari berbagai sumber, kemudian dianalisis oleh komputer dan disampaikan kepada penerima secara elektronik.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi (Muhammad, 2005:1)

Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (Davis dan Newstrom, 1985: 105). Dalam sebuah perusahaan, jika karyawan tersebut mengalami ketidakpuasan maka besar kemungkinannya aktivitas perusahaan akan mengalami gangguan, terjadi kemangkiran, pencurian, demonstrasi dan jelas perusahaan akan mengalami kerugian yang cukup besar. Besar kecilnya gangguan itu lebih baik ditiadakan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan sempurna.

Handoko (2001:193), menyatakan bahwa "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Fungsi kepuasan kerja adalah: (a) untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (b) Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Luthans, 1998:126). Seorang karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi dan komunikasi yang baik antara sesamanya maka akan dapat menciptakan hubungan kerja dan dapat mengerjakan tugas

yang menjadi tanggung jawabnya dengan kemungkinan kesalahan yang minimal, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih berkualitas dan optimal. Dengan demikian, disiplin kerja karyawan dan komunikasi yang baik terhadap perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Keterkaitan kepuasan kerja dan disiplin kerja pernah dikaji sebelumnya oleh Sinta (2005) yang mana hasil penelitian menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti di antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan pada bagian Administrasi di Universitas Widyatama Bandung. Hal ini bisa disebabkan oleh adanya faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut wawancara yang dilakukan Sinta adalah karena adanya peraturan beserta sanksi-sanksi yang diberlakukan di Universitas Widyatama Bandung. Hal ini membuat karyawan terpaksa, takut dan menjadi beban dalam menjalankan disiplin kerjanya.

Peneliti lain juga pernah mengkaji tentang pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada KPRI Universitas Brawijaya Malang sebelumnya oleh Dewi Kurniawati (2008) yang mana hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara komunikasi karyawan dengan kepuasan kerja, sehingga semakin bagus komunikasi yang dijalankan maka semakin bagus dorongan berprestasi.

Berdasarkan itu, peneliti akan meneliti pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun kajian penelitian ini dilakukan di Bank Rakyat Indonesia Unit Paron Cabang Kediri yang beralamat Jl. Soekarno Hatta No 21 A Sukorejo Kediri. BRI Unit Paron merupakan salah satu unit kerja di Kediri yang mempunyai karyawan cukup banyak karena memiliki Teras BRI Pasar Kwenen yang merupakan anak cabang dari BRI Unit Paron.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) sebagai lembaga keuangan perbankan BUMN merupakan salah satu inovasi yang paling berhasil dalam pembangunan sosial-ekonomi serta memiliki kontribusi yang penting dalam pencapaian Sasaran Pembangunan Milenium (Millenium Development Goals). Bank Rakyat Indonesia bergerak di bidang

penyaluran kredit, menghimpun dana dari masyarakat berupa simpanan seperti deposito berjangka dan tabungan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Paron Cabang Kediri”**.

### **Subyek Penelitian**

Subyek penelitian merupakan keseluruhan individu yang dilakukan tanpa menyertakan sample. Penelitian ini dilakukan pada BRI Unit Paron Cabang Kediri Jl. Soekarno Hatta No 21 A Sukorejo Kediri. Dan yang menjadi subyek penelitian adalah : perusahaan dan objeknya adalah karyawan BRI Unit Paron Cabang Kediri yang berjumlah 15 orang.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam pengadaan penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, dalam artian bahwa peneliti ingin memberikan suatu gambaran kenyataan yang sesuai dengan peristiwa atau kejadian apa adanya di lapangan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan dan menafsirkan data yang ada melalui pengumpulan, menyusun dan menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada BRI Unit Paron Cabang Kediri.

### **Metode Pengumpulan Data**

Sumber data merupakan bagian yang terpenting dalam suatu penelitian yang mampu memberikan suatu informasi tentang segala sesuatu yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Beberapa sumber data dalam penelitian ini adalah meliputi :

#### **1. Data Primer**

Data Primer merupakan data yang didapat langsung dari sumbernya, diamati serta dicatat pertama kalinya. Data primer yang diperoleh adalah dari proses interview, kuesioner / angket dan observasi..

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data tambahan yang didapat dalam bentuk yang sudah jadi dari orang lain. Untuk lebih jelasnya adalah bahwa data sekunder didapat dari pencatatan dokumen-dokumen yang terdapat dalam suatu perusahaan ataupun literatur yang ada seperti buku-buku perusahaan yang berupa struktur organisasi. Data sekunder yang diperoleh adalah dari proses dokumentasi.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dari informan yang berhubungan dengan objek penelitian yakni karyawan pada BRI Unit Paron Cabang Kediri, mengenai disiplin kerja, komunikasi serta kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilakukan pada saat jam pelayanan nasabah telah selesai dengan mengajukan pertanyaan yang kaitannya dengan indikator variabel bebas dan terikat dalam penelitian tersebut kepada beberapa karyawan BRI Unit Paron.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal lainnya yang diketahui (Arikunto 1998:140).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Kuesioner yang digunakan adalah pernyataan dan setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban, dimana angket berisi :

1. Kelompok pernyataan sub variabel disiplin kerja berisi 8 pernyataan dan komunikasi berisi 4 pernyataan.
2. Kelompok pernyataan sub variabel kepuasan kerja berisi 6 pernyataan.

Untuk setiap item pernyataan diberi skor satu sampai dengan lima.

1. Jawaban diberi skor 5, dengan kategori sangat baik
2. Jawaban diberi skor 4, dengan kategori baik
3. Jawaban diberi skor 3, dengan kategori cukup baik
4. Jawaban diberi skor 2, dengan kategori tidak baik
5. Jawaban diberi skor 1, dengan kategori sangat tidak baik

3. Uji Validitas

“Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur yang ingin diukur” (Umar, 2004:78). Kemudian pendapat lain mengatakan bahwa instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian validitas merupakan suatu proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dari butir-butir atau item-item pertanyaan sudah valid. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Instrumen dikatakan valid apabila probabilitas ( $\alpha$ ) pada masing-masing butir pertanyaan kurang dari 0,05. Dalam menganalisis penelitian yang merupakan penelitian korelasi ini, maka peneliti menggunakan *SPSS For Windows* versi 16,0.

Menurut Sugiyono (2008:126) “untuk menentukan valid tidaknya suatu instrumen dilakukan dengan melihat besarnya koefisien korelasi ( $r$ ) dengan standar minimum sebesar 0,3. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika nilai koefisien yang ditemukan sama dengan atau lebih dari 0,3”.

4. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama” (Umar, 2004:85). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut reliabel sehingga dapat mengukur faktornya. Dasar pengambilan keputusan apakah

suatu item atau variabel reliabel atau tidak adalah  $\alpha$  lebih besar atau sama dengan 0,6. Jika nilai  $\alpha$  lebih besar sama dengan 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan reliabel dan begitu sebaliknya jika nilai  $\alpha$  kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan tidak reliabel. Dalam hal ini, untuk mengetahui nilai reliabilitas, maka peneliti menggunakan *SPSS For Windows* versi 16,0.

5. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh data atau informasi tentang hal-hal yang ada kaitannya dengan penelitian, dengan jalan melihat kembali sumber yang lalu baik berupa angka atau keterangan (Arikunto 1998:149).

Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum pada BRI Unit Paron Cabang Kediri yang berupa struktur organisasi, jumlah karyawan, dan sejarah perusahaan tersebut.

6. Observasi

Metode observasi merupakan kegiatan untuk mendapatkan data yang faktual dengan cara mengadakan pengamatan terhadap kondisi fisik, fasilitas, dan perilaku secara langsung pada obyek penelitian. Pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti dan diambil dari hasil pengamatan gejala yang dapat menunjang penelitian ini, seperti halnya struktur karyawan kondisi kantor dan fasilitas yang ada dalam kantor.

**Metoda Analisis Data**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

**Mencari Persamaan Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua variabel yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja

karyawan pada BRI Unit Paron Cabang Kediri. (sugiyono 2002:204)

Untuk mencari digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

Keterangan :

y = kepuasan kerja

a dan b = konstanta

x<sub>1</sub> = disiplin kerja

x<sub>2</sub> = komunikasi

**Norma Penerimaan dan Penolakan Hipotesis**

Model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik tersebut akan digunakan untuk menganalisis, melalui pengujian hipotesis sebagai berikut :

**1. Uji t**

Untuk uji secara parsial dilakukan uji t (*individual test*), digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini, untuk melakukan uji t, maka peneliti menggunakan *SPSS For Windows Versi 16.0*.

Untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan besarnya t<sub>hitung</sub> dan t<sub>tabel</sub>, Sugiyono (2008:180) menjelaskan bahwa:

1. Signifikansi  $t \leq 0,05$  dan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2. Signifikansi  $t \geq 0,05$  dan  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**2. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Begitu halnya uji t, untuk melakukan uji F peneliti menggunakan *SPSS For Windows Versi 16.0*.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y), maka langkah selanjutnya adalah membandingkan F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub> atau

mengidentifikasi  $F < 0,05$  atau  $F > 0,05$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Signifikansi  $F < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Signifikansi  $F > 0,05$  dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y)

**Deskripsi Variabel – Variabel yang Diteliti**

Tanggapan responden atas pernyataan dari variabel yang diajukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

**1). Pengujian Validitas**

Pengujian validitas terhadap instrumen dari variabel yang diteliti, seperti tampak pada tabel 4.4 berikut :

**Uji Validitas Instrumen**

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien korelasi (r)	Keterangan
A	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) Ketepatan Waktu	1	0,526	Valid
		2	0,522	Valid
	2. Pemanfaatan Sarana	3	0,784	Valid
		4	0,339	Valid
	3. Tanggung Jawab Kerja	5	0,756	Valid
		6	0,525	Valid
	4. Ketaatan	7	0,518	Valid
		8	0,562	Valid
B	Komunikasi (X <sub>2</sub> ) 1. Dengan Atasan	9	0,571	Valid
		10	0,554	Valid
	2. Dengan Teman Sekerja	11	0,376	Valid
		12	0,618	Valid
C	Kepuasan Kerja (Y) 1. Psikologis	13	0,554	Valid
		14	0,624	Valid
	2. Fisik	15	0,463	Valid
		16	0,753	Valid
	2. Finansial	17	0,535	Valid
		18	0,760	Valid

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa uji validitas dari variabel disiplin kerja, variabel komunikasi dan variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien yang lebih besar dari 0,3 sehingga data yang diteliti valid.

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
A.	1. Disiplin Kerja	0,889	Reliabel
B.	2. Komunikasi Kerja	0,840	Reliabel
	3. Kepuasan Kerja	0,724	Reliabel

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa uji reliabilitas dari variabel disiplin kerja sebesar alpha 0,889, dan variabel komunikasi kerja alpha 0,840, serta variabel kepuasan kerja sebesar alpha 0,724, sehingga variabel-variabel tersebut reliabel karena mempunyai alpha yang lebih besar dari 0,6.

**2). Pengujian Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas terhadap instrumen dari variabel yang diteliti, seperti tampak pada tabel berikut :

**Uji Reliabilitas Instrumen Analisa Data dan Pembahasan Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun silmutan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Adapun hasil Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y) seperti tabel berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	4.601	5.084								
Disiplin kerja (X1)	.298	.131	.343	2.270	.029	.488	.350	.307	.801	1.248
Komunikasi(X2)	.589	.275	.324	2.145	.039	.477	.332	.290	.801	1.248

Berdasarkan tabel 4.9 hasil analisis regresi linear berganda diperoleh konstanta sebesar 4,601 dan koefisien regresi tiap variabel bebas dengan nilai  $b_1 = 0,298$  dan  $b_2 = 0,589$ , sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,601 + 0,298X_1 + 0,589X_2 + e$$

$a = 4,601$  merupakan nilai konstanta, yaitu nilai estimasi dari kepuasan kerja, jika variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab kerja, ketaatan) dan komunikasi (komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan teman sekerja) mempunyai nilai sama dengan nol maka kepuasan kerja karyawan BRI Unit Paron Kediri sebesar 4,601.

$b_1 = 0,298$ , menunjukkan jika disiplin kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan satu satuan, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) naik sebesar 0,298 dan sebaliknya, jika disiplin kerja ( $X_1$ ) turun satu satuan maka kepuasan kerja ( $Y$ ) juga akan turun sebesar 0,298, dengan syarat  $X_1, X_2$  sama dengan nol.

$b_2 = 0,589$ , menunjukkan jika komunikasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan satu satuan, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) naik sebesar 0,589 dan sebaliknya, jika komunikasi ( $X_2$ ) turun satu kesatuan maka kepuasan kerja ( $Y$ ) juga akan turun sebesar 0,589, dengan syarat  $X_1, X_2$  sama dengan nol

### Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis yang akan di uji, untuk menguji hipotesis dapat dilakukan uji t dan uji f. Adapun uji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

#### a) Uji t

Dalam penelitian ini dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ). Uji t dilakukan untuk menjawab rumusan masalah mengenai ada tidaknya pengaruh signifikan disiplin kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Adapun hasil uji t seperti tabel berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	4.601	5.084								
Disiplin kerja (X1)	.298	.131	.343	2.270	.029	.488	.350	.307	.801	1.248
Komunikasi(X2)	.589	.275	.324	2.145	.039	.477	.332	.290	.801	1.248

### 1. Pengujian Hipotesis 1

“Bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Paron Cabang Kediri”

Berdasarkan perhitungan dari analisis regresi pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,270 dan sig t sebesar 0,029. Karena sig t < 0,05 (0,029<0,05), maka  $h_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja

terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Paron Cabang Kediri.

### 2. Pengujian Hipotesis 2

“Bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Paron Cabang Kediri”

Berdasarkan perhitungan dari analisis regresi pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,145 dan sig t sebesar 0,039. Karena sig t < 0,05 (0,039<0,05), maka  $h_{a1}$  diterima yang

berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial komunikasi terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Paron Cabang Kediri

**3. Pengujian Hipotesis 3**

“Bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Paron Cabang Kediri”

**b) Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau silmutan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji F dilakukan untuk menjawab rumusan masalah mengenai variabel disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Paron Cabang Kediri. Adapun hasil uji F seperti pada tabel 4.11 berikut :

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	81.577	2	40.789	8.799	.001 <sup>a</sup>
Residual	171.523	37	4.636		
Total	253.100	39			

a. Predictors: (Constant), komunikasi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.568 <sup>a</sup>	.432	.286	2.153	1.714

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>),

b. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa signifikansi  $F < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan komunikasi secara silmutan terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Paron Cabang Kediri.

Dapat dilihat bahwa *R square* = 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

**Kesimpulan**

Dari hasil uraian yang telah disebutkan pada bab-bab sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Paron Cabang Kediri, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Paron Cabang Kediri dengan nilai probabilitas  $b_1$  adalah 0,029 lebih kecil dari 0,05.
- 2) Variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Paron Cabang Kediri dengan nilai probabilitas  $b_2$  adalah 0,039 lebih kecil dari 0,05.
- 3) Variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada BRI Unit Paron Cabang Kediri dengan signifikansi  $F < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ).

**DAFTAR PUSTAKA**

Aan Komariah, Djam'an Satori. 2009. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung ALFABETA.

- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Arikunto, Suharsini, 2002, Prosedur Penelitian, cetakan kesembilan, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Crimson, Sitanggang, 2005, Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar., UNDIP Semarang.
- Dale, Robert. D. 1992. Pelayan Sebagai Pemimpin. Gandum Mas. Malang.
- Davis, Keith. Newstron W.John, 1993. Perilaku Dalam Organisasi, , Erlangga, edisi ke 7, jilid 2, Jakarta.
- Donnelly, Ivan cevich, Gibson. 1996. Organisasi. Jakarta. Binarupa Aksara.
- Flippo, Edwin B. 1994. Manajemen Personalialia. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Cardoso, Faustino. 1995. Manajemen Sumber Daya Manajemen. Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, Hani T, 1984,Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, malayu s.p, 1996. Organisasi & motivasi. Bumi aksara, Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.Jakarta.
- Martoyo Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Muhaimin. 2004. Pengaruh kepuasan kerja karyawan dengan disiplin kerja dengan operator shawing computer bagian produksi pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk.
- Nazir, Moh, 2005. Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, S, & Handoko,T.H.,2001, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia,Edisi Kedua,BPFE, Yogyakarta.Simamora, bilson, 2004.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&O), ALFABATA
- Sugiyono, 2004. Metode Penelitian Bisnis, cetakan versi I, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinta. (2005). Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan pada bagian administrasi di universitas Widyatama Bandung. Bandung : Universitas Widyatama Bandung
- Susanto. (2006). Metode Penelitian Sosial. Surakarta : UNS Press.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Umar. (2003). Metode Riset Perilaku Organisasi. Jakarta : Gramedia.
- Windy Rizki Adi (2011) pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Kusuma Agrowisata Hotel Batu. Malang
- Cut Zurnali, (2010), Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan, Penerbit Unpad Press, Bandung
- Chris Rowley dan Keith Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Gudono. 2012. Teori Organisasi. Yogyakarta : BPFE
- Gudono, 2011. Analisis Data Multivariate. Yogyakarta : BPFE