PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA UTARA

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen

Oleh :

NAMA	**: RAHMA MIGRAINI**
NPM	**: 2105160043**
PROGRAM STUDI	**: MANAJEMEN**
KONSENTRASI	**: SUMBER DAYA MANUSIA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 21 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama	:	**RAHMA MIGRAINI**
N P M	:	**2105160043**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA UTARA**
Dinyatakan	:	**(A)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I	Penguji II
24/5 2025	
(Prof. DR. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si)	(QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M)

Pembimbing

(DODY SALDEN CHANDRA, S.E.,M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
(Assoc. Prof Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA)	(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**RAHMA MIGRAINI**
N.P.M	:	**2105160043**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Dody Salden Chandra, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**
asman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)	**(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CM**

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rahma Migraini
NPM : 2105160043
Dosen Pembimbing : Dodi Salden Chandra, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- kata pengantar diperbaiki - Batasan masalah harus sesuai dengan Rumusan masalah	22/10-2024	DS
Bab 2	- sistematik penulisanya diperbaiki - kerangkakonseptual dangambar	11/12-2024	DS
Bab 3	- Teknik Pengambilan sampel/sampel apa yang digunakan. - Perbaikan analisis model struktual	18/12-2024	DS
Daftar Pustaka	- Masukin sitasi dosen FEB Umsu dengan Mendeley	19/12-2024	DS
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- wawancara dan angket	19/12-2024	DS
Persetujuan Seminar Proposal	Acc. Proposal	19/12-2024	DS

Medan, Desember 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dodi Salden Chandra, S.E., M.M.

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بسم الله الرحمن الرحيم

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	**: RAHMA MIGRANI**
N.P.M	**: 2105160043**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

Rahma Migrani

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Rahma Migraini
Email: rahmamigraini04@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian sebanyak 80 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, studi dokumentasi, observasi dan wawancara. Teknik analisi data penelitian ini adalah SEM-PLS. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara positif dan tidak signifikan. Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan. Komunikasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan. Komunikasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Sedangkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN OFFICE THE AUDIT BOARD OF THE REPUBLIC OF INDONESIA FOR NORTH SUMATRA PROVINCE

Rahma Migraini
Email: rahmamigraini04@gmail.com

Management Study Program, Faculty of Economics and Business
University Muhammadiyah of North Sumatra

The objectives to be achieved in conducting this research are to determine the effect of work discipline and communication on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in office the audit board of the republic of indonesia for north sumatra province. The type of research used is quantitative research, the sample in this study was 80 employee. The data collection techniques used by researchers in conducting this research were questionnaires, documentation studies, observations and interviews. The data analysis technique for this research is SEM-PLS. The results of this research found that work discipline has a positive and not significant effect on employee performance. Work discipline has a negative but not significant effect on job satisfaction. The effect of job satisfaction on employee performance is positive but not significant. Communication has a positive and significant effect on employee performance. Communication has a positive and significant effect on job satisfaction. Meanwhile, job satisfaction does not mediate the effect of communication on employee performance. Job satisfaction also does not mediate the influence of work discipline on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Communication, Employee Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Alhamdulillahirabbil'alamin penulis ucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Tidak lupa shalawat dan salam atas junjungan besar baginda Rasulullah Muhammad SAW. Penulisan tugas akhir adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun dari para pembaca.

Dengan pengetahuan dan pengalaman penulis yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul " **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara".** Dalam penulisan tugas akhir ini penulis banyak-banyak memperoleh bantuan, bimbingan, serta do'a yang tidak pernah henti-hentinya dari berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada. Cinta pertama, Abah tercinta (Alm) Ibrahim S.Sos. yang selalu dirindukan. Kehadiran Abah dalam ingatan dan perjuangan hidup ini menjadi alasan utama untuk terus semangat, meski harus melewati hari-hari tanpa sosoknya. Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada Mama tercinta Tuti Mahyuni, pintu surga dan sumber kekuatan tiada henti.

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si.,CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan SE.,M.Si, selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE.,M.Si, selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Jasman Saripuddin, SE, M.Si selaku ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof Dr Jufrizen SE, M.Si selaku dosen pembimbing akademik.
7. Bapak Dody Salden Chandra, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen pengajar serta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Dengan penuh rasa syukur, saya mengucapkan terima kasih kepada kakak-kakak dan abang-abangku tercinta : Lidya Usha S.E, Iin Iriayani S.E, Rika Tri Susanti S.Sos, Bani Syahputra S.ST, Rahman Husin S.T. Kalian telah menjadi sumber inspirasi dan motivasi dalam setiap langkahku. Dukungan dan kasih sayang yang kalian berikan sangat berarti, dan tanpa kalian, perjalan an ini tidak akan mungkin tercapai. Tugas Akhir ini adalah ungkapan rasa terimakasiku atas segala bantuan dan pengorbanan kalian. Penulis berharap tugas akhir ini dapat bermanfaat. Terimakasi atas segalanya.

10. Yang terbaik, tersayang dan tercinta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga segala do'a baik Allah SWT kembalikan kepada kalian semua.

Penulis berharap Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua. jika terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis memohon maaf sebesar-besarnya. Semoga Allah senantiasa meridhoi kita semua. Aamiin ya rabbal'alamin.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, April 2025
Penulis

Rahma Migraini
NPM. 2105160043

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **viii**

DAFTAR GAMBAR ..... **ix**

BAB 1 PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 5

1.3 Batasan Masalah 6

1.4 Rumusan Masalah 6

1.5 Tujuan Penelitian 7

1.6 Manfaat Penelitian 8

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA **10**

2.1 Landasan Teori 10

2.1.1 Kinerja Pegawai 10

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai 10

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 11

2.1.1.3 Tujuan Kinerja Pegawai 13

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai 15

2.1.2 Kepuasan Kerja 16

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja 16

2.1.2.2 Manfaat Kepuasan Kerja 17

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 19

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja 20

2.1.3 Disiplin Kerja 22

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja 22

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja 23

2.1.3.3 Bentuk Disiplin Kerja 24

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 25

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja 27

2.1.4 Komunikasi 29
2.1.4.1 Pengertian Komunikasi 29
2.1.4.1 Tujuaan Komunikasi 30
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi 31
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja 33
2.2 Kerangka Konseptual.....36
2.3 Hipotesis 41
BAB 3 METODE PENELITIAN 43
3.1 Jenis Penelitian 43
3.2 Defenisi Operasional 43
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 46
3.5 Teknik Pengumpulan Data 47
3.6 Teknik Analisis Data 49
BAB 4 HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN 53
4.1 Hasil Penelitian.....53
4.1.1 Deskripsi Data 53
4.1.2 Deskripsi Responden 53
4.1.3 Deskripsi Variabel 55
4.2 Analisis Data.....71
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*) 71
4.2.2 Analisis Model Struktur (*Inner Model*) 75
4.3 Koefisien Jalur Model Struktual (*Structual Model Path Coefficients*).....77
4.3.1 Penguji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*).....77
4.3.2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) 79
4.3.3 Total Effect 80
4.4 Pembahasan 81
BAB 5 PENUTUP.....87
5.1 Kesimpulan 87
5.2 Saran 88
5.3 Keterbatasan Penelitian 90
DAFTAR PUSTAKA 91

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional 44
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian 45
Tabel 3.3 Jumlah Populasi 46
Tabel 4.1 Identitas Responden 54
Tabel 4.2 Tabulasi Jawaban Variabel Disiplin Kerja 55
Tabel 4.3 Tabulasi Jawaban Variabel Komunikasi 59
Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai 64
Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja 67
Tabel 4.6 Outer Loading 72
Tabel 4.7 Average Variance Extracted 73
Tabel 4.8 Composite Reliability 74
Tabel 4.9 Cronbach's Alpha 74
Tabel 4.10 R-Square 75
Tabel 4.11 F-Square 76
Tabel 4.12 Koefisien Jalur 78
Tabel 4.13 Koefisien Pengaruh Tidak Langsung 79
Tabel 4.14 Total Effect 80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.8 Kerangka Konseptual 40
Gambar 4.1 Permodelan Persamaan Struktual 71
Gambar 4.10 Hasil Model Struktual (Outer Model) 78

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan orang secara efektif. MSDM memerlukan pemahaman tentang perilkau manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian MSDM, seperti yang mencakup penciptaan sumber daya manusia, manajemen tenaga kerja hingga penyamanan dengan pengertian personalia atau pegawaian. Secara sederhana, MSDM dapat dipahami sebagai proses pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Marjuni, 2015)

Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia menjadi tantangan besar karena memerlukan dukungan suprastruktur dan infrastruktur yang tepat. Perusahaaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif harus fokus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia. Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting, bahkan menjadi pusat pengelolaan dan penyedean SDM bagi departemen lain dalam organisasi (Yulius, 2022)

Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu kantor perwakilan yang dibentuk berdasarkan SK Ketua No. 80/SK/K/1982 dan ditetapkan sebagai kantor BPK-RI Wilayah IV berkedudukan di Jl. Imam Bonjol No. 22 Medan dan mulai aktif melaksanakan kegiatannya pada Tahun 1983. Bangunan Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah IV sebelumnya merupakan Rumah Sakit milik Pertamina yang kemudian dihibahkan

kepada Badan Pemeriksa Keuangan Pada Tahun 1991 dibangun gedung baru dan pada 28 Agustus 1993 gedung baru tersebut diresmikan oleh Ketua BEPEKA, Prof. Dr. J.B. Sumarlin. Pada masa awal berdirinya, Struktur Organisasi BPK-RI Wilayah IV Medan terdiri dari Seorang Pejabat Kepala Perwakilan dibantu oleh Kepala Bagian Tata Usaha, Sub Oditorat Wilayah IV A, Sub Oditorat Wilayah IV B dan Sub Oditorat BUMD Wilayah IV A dan IV B. Bagian Tata Usaha terdiri dari Sub Bagian Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Umum. Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara memiliki visi" Menjadi Lembanga Pemeriksa Terpercaya yang Berperan Aktif Dalam Mewujudkan Tata Kelola Keuangan Negara Yang Berkuliatas Dan Bermanfaat Untuk Mencapai Tujuan Negara". Sedangkan misi dari Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara adalah "Memeriksa tata kelola dan tanggung jawab keuangan Negara untuk memeberikan rekomendasi, pendapatan, dan pertimbangan. Mendorong pencengahan korupsi dan perencanaan penyelesaian ganti rugi Negara. Melaksanakan tata kelola organisasi yang transpran dan berkesinambungan agar menjadi teladan bagi institusi lainnya".

Pegawai yaitu yang berkinerja baik juga memiliki kesedian untuk terus mengembangkan diri, mengasah pengetahuan dan keterampilan, serta mengelola waktu dengan efisien. Keseluruhan, kinerja yang baik melibatkan pencapaian hasil yang optimal, kemampuan adaptasi, etika kerja yang kuat, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim dan berkembang secara pribadi. Ini adalah inti dari manajemen kinerja yang sukses dalam konteks organisasi modern (Nuraini, 2023)

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang efektif, karena SDM berperan utama dalam kegaiatan oprasional. Penelitian kinerja pegawai m enjadi penting untuk memastikan bahwa SDM yang efektif dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Kinerja pegawai yang optimal berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, meskipun setiap karyawan memiliki tingkat hasil yang berbeda. Bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Jannah, 2024)

Kinerja yang baik akan memungkinkan prestasi organisasi secara keseluruhan, akan tetapi apabila kinerja pegawai rendah maka akan mencerminkan moral kerja yang rendah pula ditandai dengan turunnya semangat kegairahan kerja, tetapi kinerja yang baik itu bukun hanya sekedar sebagai indikasi adanya semangat kerja dan kegairahan kerja saja tetapi juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas yang diharapkan oleh organisasi, lebih jauh faktor prestasi kerja pegawai tersebut dapat mempengaruhi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam usaha pencapaian tujuan (Hardjati, 2015)

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin (Wijayaningsih, 2021). Komunikasi merupakan istilah yang begitu akrab dalam kehidupan kita, meskipun di antara kita tidak bisa memberikan definisi yang seragam tentang istilah tersebut. Familiarnya istilah komunikasi bagi kita tidak terlepas dari seringnya hal tersebut dipraktekkan oleh setiap orang. Dengan dikatakan bahwa komunikasi merupakan bagian penting dari kehidupan manusia. Pentingnya hal tersebut semakin disadari ketika kita dapat menjelaskan beberapa alasan kenapa manusia berkomunikasi (Nofrion, 2016)

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan pengendalian diri pegawai dalam menjalankan tugas sesuai peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak (Handokoi, 2021)

Disiplin berfungsi untuk mendorong karyawan mematuhi ketentuan yang ada, serta memperbaiki sikap, pengetahuan, dan perilaku mereka agar dapat bekerja secara kooperatif dan meningkatkan kinerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi, suasana kerja menjadi lebih kondusif dan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berharap karyawan dapat memathui peraturan yang telah ditetapkan (Khaeruman, 2021)

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 menurut (Sutrisno, 2017)

Berdasarkan observasi awal penulis melihat adanya masalah tentang turunya disiplin kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara, hal ini terjadi karena kurangnya kedisiplinan pegawai, pegawai sering melakukan ketidak disiplinan, dimana pegawai masih sering mengalami keterlambatan saat jam masuk kerja, serta adanya pegawai yang pulang bekerja lebih awal dari waktu yang sudah di tentukan oleh kantor. Ketidak displinan pegawai juga menunjukkan dedifikasi yang rendan, sebab pegawai yang memiliki dedifikasi yang tinggi akan menunjukkan antusias pada saat jam bekerja.

Penulis juga melihat ada hal lain yang sering menjadi keluhan para pengawai adalah mengenai komunikasi antar pimpinan yang kurang dengan pegawai,masih

adanya kesalah pahaman antar pegawai maupun dengan pimpinan dalam menerima masukan yang diberikan. Ini menandakan bahwa komunikasi belum berjalan dengan lancar dengan sesuai yang diharapkan.

Penulis juga melihat kurangnya kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai hal ini juga mempengaruhi turunya kinerja pegawai, kurangnya kepuasan kerja yang terjadi karena banyak pekerjaan pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Utara yang harus di selesaikan pada waktu yang telah di tentukan dengan jumlah berkas pekerjaan yang banyak. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *"***Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Pewakilan Provinsi Sumatera Utara".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan, maka penulis akan mengidentifikasi masalah yang akan di teliti yaitu sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin pada saat jam masuk kerja sehingga membuat tingkat kinerja pegawai menurun.
2. Kurangnya komunikasi kerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
3. Kurangnya kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
4. Kurangnya kedisiplinan pegawai mempengaruhi kepuasan kerja sehingga membuat kinerja pegawai menurun.

5. Komunikasi yang kurang baik antar pegawai dan bawahan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sehingga kinerja pegawai menurun.
6. Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara masih belum optimal akibat komunikasi yang belum berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai menurun.
7. Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara masih belum optimal akibat disiplin kerja yang belum berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai menurun.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih baik dan mendalam, penulis memandang perlu adanya pembatasan variabel pada permasalahan yang diangkat .Oleh karena itu, penulis fokus hanya pada aspek disiplin kerja, komunikasi, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja. Maka judul untuk penelitian ini adalah "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sabagai Variabel Intervening Pada Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara".

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah komunikasi kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan Kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, penelitian ini sangat mempunyai tujuan. Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja dalam kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dalam kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan manajemen. Berdasarkan tujuan penelitian yang akan di capai, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

   Adapun manfaat dari penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang ilmu pengethuan ekonomi manajemen, khususnya mengenai hubungan kedisiplinan dan komunikasi dengan kinerja pegawai.

2. Secara praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat mejadi sarana yang bermanfaat untuk perusahaan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam menentukan

langkah-langkah selanjutnya, sehingga dapat di harapkan lebih meningkatkan kedisiplinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

3. Bagi peneliti

   Penelitian ini dapat menambah manfaat untuk menambah wawasan dan pengethuan untuk diri penulis sendiri.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil atau capaian yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencakup kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Adapun menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh (Susanto, 2019) kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur untuk mengukur seberapa banyak hasil kerja positif yang dibawa karyawan ke organisasi.

Sedangkan menurut (Arda, 2017) menejelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinann misalnya standart, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam periode waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, kepemimpinan, sumber daya, kesejahteraan, dan penghargaan. Menurut (Kasmir, 2016) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Kemampuan dan keahlian

   Kemampuan dan keahlian teknis serta non-teknis pegawai sangat memengaruhi efektivitas kerja mereka.

2. Pengetahuan

   Pengetahuan yang dimiliki pegawai, baik dari pendidikan formal maupun pengalaman, akan mendukung penyelesaian tugas dengan lebih baik.

3. Rancangan Kerja

   Struktur kerja yang jelas dan sistematis membantu pegawai memahami tanggung jawab dan prosedur kerja.

4. Kepribadian

   Sifat dan karakter pribadi pegawai, seperti optimisme, tanggung jawab, dan integritas, berperan dalam kinerja kerja.

5. Motivasi Kerja

   Dorongan internal atau eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal.

6. Kepemimpinan

   Gaya dan kemampuan manajerial atasan memengaruhi semangat dan produktivitas bawahan.

7. Gaya Kepemimpinan

   Pendekatan atau metode yang digunakan pimpinan dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai.

8. Budaya Organisasi

   Nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang di dalam organisasi turut membentuk perilaku kerja pegawai.

9. Kepuasan Kerja

   Tingkat kenyamanan dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi loyalitas dan produktivitas.

10. Lingkungan Kerja

    Kondisi fisik dan sosial tempat kerja yang mendukung akan menciptakan kenyamanan dan meningkatkan kinerja.

11. Loyalitas

    Tingkat kesetiaan pegawai kepada organisasi mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan bertanggung jawab.

12. Komitmen

    Tekad dan kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

13. Disiplin Kerja

    Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku untuk menjaga keteraturan dan efektivitas kerja.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempegaruhi kinerja menurut (Sutrisno, 2016) diantaranya:

1. Efektivitas dan efisien

   Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal menggunakan sumber daya seminimal mungkin.

2. Otoritas dan tanggung jawab

   Pemberian kewenangan yang jelas dan tanggung jawab yang seimbang kepada pegawai mendukung kelancaran pekerjaan.

3. Disiplin

   Ketaatan pegawai terhadap aturan kerja yang dapat meningkatkan profesionalisme dan hasil kerja.

4. Inisiatif

   Inisiatif adalah sikap dan kemampuan seseorang untuk bertindak atau memulai suatu pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan faktor-faktor kinerja pegawai secara keseluruhan, kinerja dipengaruhi oleh kombinasi antara fakor individu, sumber daya, dan lingkugan kerja yang mendukung.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Widodo & Yandi, 2022) tujuan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.

   Artinya, proses ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara realistis dan terukur.

2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.

   Maksudnya, proses ini membantu menciptakan budaya organisasi yang menekankan pentingnya kinerja, dengan menjadi katalis perubahan.

3. Meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai.

   Ini menandakan bahwa proses tersebut bisa membuat pegawai merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka. Memberikan ruang dan kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan meningkatkan kompetensi diri.

5. Mengembangkan hubungan yang kontruksi dan terbuka.

   Antara individu dan manajer melalui proses dialog yang berkelanjutan. yang dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari sepanjang tahun.

Menurut (Widodo & Yandi, 2022) adapun manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai

   Baik secara kualitas maupun Kuantitas.

2. Memberikan pengetahuan baru

   Dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

3. Memperbaiki hubungan

   Antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai adalah kualitas pekerjaan, kuantitas ouput, ketepatan waktu, efisiensi, serta kemampuan beradaptasi dan berkolaborasi dalam tim. Berikut ini adalah indikator kinerja menurut (Afandi, 2018) yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kapasitas hasil kerja

   Yaitu semua satuan ukuran terkait jumlah hasil kerja yang dapat berupa angka atau satuan lain.

2. Mutu hasil kerja

   Yaitu semua satuan ukuran terkait kualitas hasil kerja yang berupa angka atau satuan lain.

3. Efisiensi selama menjalankan tugas

   Yaitu bermacam sumber daya yang dimanfaatkan maupun tetap menghemat biaya.

Ada beberapa aspek dalam kinerja pegawai menurut(Mangkunegara, 2016) aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja diantaranya yaitu:

1. Hasil Kerja

   Kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Kedisiplinan

   Kesadaran dan kesedian seseorang untuk menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku diinstansi.

3. Kreativitas

   Dapat dilihat dari kemampuan menerapkan kreatif dalam memecahkan masalah.

4. Kerja sama

   Kemampuan pegawai dalam bekerja secara lain, tanpa adanya konflik dan saling menghargai.

5. Kecakapan

   Terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan strategi dan kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan indikator kinerja pegawai secara keseluruhan, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana cara mereka bekerja, berkolaborasi, serta mengelola tugas dan waktu.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karier.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja seperti perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaanya melalui penilian salah satu pekerjaan sebagai rasa mengehargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018)

Adapun menurut kepuasan kerja yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya (Wibowo, 2015)

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan-perasaan yang menyongkong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang yang dihasilkan dari keterpaduan antara individu dan profesinya, di mana rasa puas atau tidak puas pekerja dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka di tempat kerja.

2.1.2.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Nitisemito, 2015):

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.

   Pegawai yang puas cenderung lebih semangat dan focus sehingga menyelesaikan tugas lebih cepat.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi.

   Kepuasan kerja meningkatkan kehati-hatian dan tanggung jawab, sehingga kesalahan atau kerusakan dalam pekerjaan menurun.

3. Absensi dapat diperkecil.

   Pegawai yang puas jarang bolos karena merasa sennag dan nyaman di tempat kerja.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil.

   Tingkat kepuasan yang tinggi mengurangi keinginan pegawai untuk pindah atau resign.

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

   Kepuasan kerja mendorong peningkatan motivasi dan hasil kerja yang lebih optimal.

(Robbins, 2015) menyatakan ada 6 enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan yang meliputi:

1. Kinerja karyawan.

   Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.

2. Perilaku organisasi.

   Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya.

3. Kepuasan.

   Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap para pelanggan, karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja.

4. Kehadiran.

   karyawan, alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidakhadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk melakukan pekerjaan.

5. Perputaran karyawan.

   Trun over, karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk untuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

6. Perilaku menyimpang di tempat kerja.

   ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahagunaan wewenang, bahkan pencurian**.**

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi, kondisi lingkungan kerja, hubugan dengan rekan kerja, kesempatan, untuk pengembangan karier, dukungan atasan, dan rasa penghargaan atau pekerjaan yang dilakukan.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2016) yaitu:

1. Faktor karyawan.

   Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi, fisik, mendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan.

   Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri pegawai.

   karakter, sikap, nilai pribadi, harapan, serta kondisi, psikologis pegawai yang memengaruhi bagaimana mereka merasakan kepuasan terhadap pekerjannya.

2. Faktor pekerjaanya.

   Terdiri dari jenis pekerjaan, jabatan, pengawasan, promise, interaksi sosial, dan hubungan kerja yang dialami pegawai di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Faktor Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh ineraksi antara atribut pribadi karyawan dan kondisi pekerjaan yang mereka jalani, yang saling mempengaruhi satu sama lain dalam membentuk pengalaman kerja yang positif .

2.1.2.4 Indikator kepuasan kerja

Indikator Kepuasan Kerja adanya tingkat motivasi, keterlibatan dalam pekerjaan, perasaan puas terhadap kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diterima atas kinerja.

Menurut (Quick, 2020) menyatakan bahwa indikator – indikator kepuasan kerja terdiri dari :

1. Gaji

   Merupakan kompensasi finansial yang diterima pegawai atas pekerjaannya. Kepuasan kerja meningkat jika gaji dirasa adil, layak, dan sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan.

2. Supervisi

   Kualitas pengawasan atau bimbingan dari atasan. Pegawai akan merasa puas jika merasa didukung, dihargai, dan diperlakukan adil oleh atasannya.

3. Rekan kerja

   Hubungan yang harmonis dan kerja sama yang baik antar pegawai. Lingkungan sosial kerja yang positif dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja.

4. Pekerjaan itu sendiri.

   Berkaitan dengan sejauh mana pegawai merasa bahwa pekerjaannya menarik, menantang, dan bermakna. Pekerjaan yang sesuai minat dan kemampuan akan memberikan kepuasan lebih tinggi.

Menurut (Joko Utomo, 2015) adapun kepuasan kerja dibangun dengan indikator-indikator meliputi:

1. Menyukai pekerjaan

   Rasa senang atau ketertarikan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan. Jika pegawai menikmati pekerjaannya, mereka akan lebih bersemangat dan loyal.

2. Puas dengan hasil pekrjaan

   Kepuasan atas pencapaian atau output kerja yang telah dilakukan.Ini termasuk pengakuan atas keberhasilan dan hasil yang sesuai harapan.

3. Ketepatan tugas dalam menyelesaikan pekerjaan

   Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai standar. Kepuasan muncul saat tugas diselesaikan dengan efisien dan efektif.

4. Dukungan kerja yang diberikan atasan

   Bantuan, arahan, serta motivasi yang diberikan atasan dalam pelaksanaan kerja. Dukungan ini memberi rasa aman dan dihargai oleh pegawai.

5. Memperoleh kenikmatan dalam bekerja

   Perasaan nyaman, senang, dan tidak terbebani selama bekerja. Ini mencakup lingkungan kerja yang menyenangkan, fasilitas menadai, dan budaya kerja yang positif.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah pengendalian diri pegawai untuk mengikuti peraturan perusahaan dengan serius, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pendisiplinan bertujuan untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar bekerja secara kooperatif dan meningkatkan kinerja. Disiplin yang tinggi menciptakan suasana kerja yang kondusif,berdampak merupakan posistif bagi aktivitas perusahaan.

Menurut (Saripuddin, 2021) disiplin kerja sebagai salah satu standart yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang betujuan untuk memberikan pengaruh pada diri pribadi maupun dalam kerja sama tim, agar tercapainya tujuan yang ingin diperoleh dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut (Fahmi, 2017) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sansi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Adapun menurut (Siahaan, 2022) Disiplin adalah suatu perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawab seseorang.

Sikap kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting bagi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati,menghargai,patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Muna et al ., 2022)

Berdasarkan beberapa ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang mencerminkan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin kerja

Disiplin kerja yaitu untuk memastikan karyawan mematuhi aturan atau prosedur yang ada, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efesien.

Menurut (Rizki & Suprajang, 2017) Maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja

   Adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja yaitu:

   a. Agar para tenaga kerja menepati.

Segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.

b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya.

Serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tetentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara.

Saran dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

4. Dapat bertindak dan berperilaku.

Sesaui dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

5. Tenaga kerja mampu memproleh.

Tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2.1.3.3 Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk disiplin kerja adanya kepatuhan terhadap jam kerja, aturan perusahaan, tanggung jawab dalam pekerjaan, serta sikap profesional dan etika kerja yang baik. Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain:

1. Disiplin yang timbul dari dirinya.

Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasaan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah

maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.

2. Disiplin berdasarkan perintah.

   Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlalukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human *Resources* (HR).

2.1.3.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Sugiharjo, 2016) yang dapat menjadi faktor-faktor dalam disiplin kerja adalah:

1. Faktor Kepemimpinan

   Kepemimpinan diukur dengan indikator pengarahan, pemberian tugas, koordinasi, memahami, mendukung untuk mengarahkan mereka pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Budaya Organisasi

   Merupakan persepsi karyawan terhadap makna dari identitas organisasi yang melekat dan menjadi landasan karyawan berperilaku dalam organisasi.

3. Komunikasi

   Persepsi karyawan terhadap sistem komunikasi organisasi dalam memfasilitasi perubahan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan.

Adapun menurut (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

   Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun bonus, memainkan peran penting dalam motivasi dan disiplin kerja.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan.

   Pimpinan yang mampu menjadi teladan bagi karyawan akan sangat berpengaruh dalam membangun disiplin kerja.

3. Ada tidaknya aturan yang pasti.

   Aturan yang jelas dan pasti dalam suatu organisasi sangat penting untuk menjaga disiplin kerja.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

   Pimpinan ketika ada pelanggaran disiplin harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan tegas.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

   Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan tetap bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

   Pimpinan yang memberikan perhatian kepada karyawan, baik dalam hal kesejahteraan, pengembangan karier, maupun kebutuhan pribadi, akan mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya.

   Disiplin kebiasaan-kebiasaan positif yang diterapkan dalam organisasi dapat mendukung tegaknya disiplin kerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, aturan yang jelas, dan perhatian terhadap karyawan. Kepemimpinan yang baik, baik dalam memberikan arahan maupun menjadi teladan, sangat penting dalam menciptakan disiplin kerja. Selain itu, budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, dan pemberian kompensasi yang adil turut mempengaruhi motivasi dan disiplin karyawan. Aturan yang jelas dan pengawasan yang konsisten juga penting agar karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Terakhir, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan akan membangun hubungan yang baik dan mendukung tercapainya disiplin kerja yang optimal.

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Sedangkan menurut (Afandi, 2016) indikator disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Masuk kerja tepat waktu.

   Menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap jadwal kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. penggunaan waktu secara efektif.

   Mengelola waktu secara efektif mengelola waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas tanpa membuang-buang waktu.

3. Tidak perna mangkir/tidak kerja.

   Pegawai hadir secara konsisten tanpa ketidak hadiran yang tidak sah, menandakan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

4. Mematuhi semua peraturan organisasi natau perusahaan.

   Mengikuti semua kebijakan dan tata tertib yang berlaku sebagai bentuk loyalitas dan komitmen kerja.

   Menurut (Mangkunegara, 2016) terdapat dua jenis indikator yaitu:

1. Disiplin Preventif.

   Upaya pencegahan agar pegawai tetap taat pada aturan sebelum terjadi pelanggaran, misalkan melalui pengarahan dan pembinaan.

2. Disiplin korektif.

   Tindakan setelah terjadi pelanggaran untuk memperbaiki perilaku pegawai agar tidak mengulang kesalahan.

Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. Aturan terkait kehadiran pegawai yang harus dipatuhi untuk menjaga ketertiban operasional.
2. Peraturan dasr tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Menunjukkan sikap professional melalui etika berpakaian dan perilaku yang sesuai di tempat kerja.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan degan unit kerja lain. Standar prosedur kerja yang harus diikuti agar pekerjan berjalan efisien dan harmonis antar tim.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. Batasan perilaku yang mengatur tindakan yang diizinkan dan dilarang dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan indikator disiplin kerja mencakup kepatuhan, tanggung jawab, dan etika karyawan, seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap aturan, penggunaan waktu efektif, dan perilaku sopan.

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antara individu dengan individu lain atau dengan lingkungan. Dalam komunakasi, dua atau lebih orang saling memengaruhi gagasan, opini, kepercayaan, dan sikap melalui berbagai cara, seperti berbicara, gerakan tubuh, ekspresi wajah, serta simbol atau tanda. Proses ini memungkinkan terjadinya pemahaman dan hubungan antar sesama.

Menurut (Dewi & Kesuma, 2021) komunikasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut (Effendi, 2018) komunikasi ialah kapasitas individu atau kelowrmpok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain.

Berdasarkan pedapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi merupakan suatu proses penyampaian dan

penerimaan informasi, gagasan, atau perasaan dari seseorang ke orang lain dengan tujuan agar penerima pesan dapat menginterprestasikan informasi tersebut sesuai dengan yang diinginkan oleh komunikator.

2.1.4.2 Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi adalah untuk menyampaikan informasi, ide, atau pesan agar dapat dipahami dengan jelas, mempererat hubungan, serta memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi antara individu atau kelompok.

Menurut (Cangara, 2017) tujuan komunikasi pada umumnya mengandung hal-hal yang sebagai berikut:

1. Supaya yang disampaikan dapat dipahami.

   Tujuan utama komunikasi adalah agar pesan atau informasi yang disampaikan bisa dimengerti secara jelas oleh penerima pesan.

2. Memahami informasi atau pemahaman orang lain.

   Komunikasi juga bertujuan untuk memahami apa yang dipikirkan atau dirasakan orang lain, sehingga terjadi kesepahaman.

3. Supaya gagasan dapat diterima oleh orang lain.

   Komunikasi memungkinkan ide, pendapat, atau usaha yang kita sampaikan bisa diterima dan dipertimbangkan oleh orang lain.

4. Menggerakan orang lain untuk mengerjakan sesuatu.

   Komunikasi juga bertujuan sebagai alat untuk memengaruhi atau memotivasi orang lain agar melakukan tindakan atau pekerjaan tertentu.

Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (mutual understanding) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan-pesan dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna-makna dalam

pesan tesebut yang kemudian ditangkap oleh komunikasi dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (Handoko, 2016)

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud degan tujuan komunikasi adalah untuk memastikan pemahaman yang jelas antara komunikator dan komunikasi, agar pesan yang disampaikan dapat dipahami, diterima, dan diinterpretasikan dengan benar. Selain itu, komunikasi bertujuan untuk mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu, sehingga tercapai saling pengertian antara kedua belah pihak.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adanya keterampilan berbicara dan mendengar, yang mempengaruhi seberapa jelas pesan yang disampaikan dan dipahami

Menurut (Anshari, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi antara lain manajer dapat memiliki berkomunikasi baik bersinggungan dengan relasi,pegawai, atau dalam urusan memberikan hal-hal yang bersangkutan dengan reglemen kepada bawahaan yang disampaikan dengan tegas melalui komunikasi secara efektif. Komunikasi itu sendiri dipengaruhi oleh:

1. Tingkat karir karyawan.

   Perbedaan posisi atau jabatan dapat memengaruhi cara dan efektivitas komunikasi karena adanya batasan hirihati atau rasa segan.

2. Ketidak nyamanan menyampaikan opini.

   Jika bawahan merasa tidak nyaman atau takut mengungkapkan pendapat kepada atasan, komunikasi menjadi tidak terbuka dan tidak efektif.

3. Pemilahan ruang kerja.

   Pemisahan fisik antara pimpinan dan bawahan dapat menjadi penghalang komunikasi yang lancar dan spontan.

4. Ketersediaan alat komunikasi.

   Komunikasi terganggu jika tidak ada atau kurangnya instrumen pendukung seperti perangkat teknologi atau media komunikasi.

5. Jadwal kerja padat.

   Jadwal yang terlalu padat menyebabkan kurangnya waktu untuk berkomunikasi secara menyeluruh dan efektif antara pihak-pihak di organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut (Mangkunegara, 2017) adalah:

1. Keterampilan.

   Kemampuan seseorang dalam menyampaikan dan menerima pesan sangat memengaruhi efektivitas komunikasi. Keterampilan berbicara, mendengar, menulis, dan membaca merupakan bagian penting dalam proses komunikasi.

2. Sikap.

   Sikap terbuka, jujur, dan saling menghargai akan menciptakan suasana komunikasi yang posotif. Sikap negative seperti prasangka atau tidak peduli dapat menjadi penghambat komunikasi.

3. Pengetahuan.

   Tingkat pengetahuan seseorang terhadap topik yang dikomunikasikan menentukan sejauh mana pesan dapat dipahami dan ditanggapi dengan tepat.

4. Media.

   Media atau saluran komunikasi (Misalnya lisan, tulisan, media digital) mempengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima. Pemilihan media yang tepat sangat penting agar pesan tersampaikan secara efektif.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi oleh berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan individu maupun kondisi lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut adanya tingkat karir karyawan, kenyamanan dalam mengemukakan opini antara pimpinan dan bawahan, jarak fisik antara keduanya, kesiapan instrumen komunikasi, serta jadwal kerja yang padat. Selain itu, keterampilan, sikap, pengetahuan, dan media komunikasi juga mempegaruhi efektivitas komunikasi dalam organisasi. Semua faktor ini harus diperhatikan agar komunikasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.4.4 Idikator Komunikasi

Indikator komunikasi yaitu kejelasan pesan, efektivitas dalam menyampaian, tingkat pemahaman penerima, respons yang diberikan, serta kemampuan untuk mendengarkan dan merespons dengan tepat. Menurut (Rukmana, 2021) sedikitnya ada lima hal yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif, diantaranya:

1. Keterbukaan (*Opennes*).

   Adalah kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menghadapi hubungan interpersonal.

2. Empati (*Empathy*).

   Adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain dan menangkap arti perasaan itu kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu.

3. Sikap mendukung (*Supportiveness)* adalah situasi terbuka yang bertujuan untuk mendukung agar komunikasi berlangsung efektif dan lancar.

4. Sikap positif (*Positiveness)* adalah perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan kemampuan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk berinteraksi yang efektif.

5. Kesetaraan (*Equality)* yaitu pengakuan kedua belah pihak untuk saling menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk diberikan

   Sedangkan menurut (Prastyo, 2016) indikator komunikasi:

1. Pemahaman.

   Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan.

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

3. Pengaruh Pada Sikap.

   Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap.

4. Hubungan yang makin baik.

   Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

5. Tindakan.

   Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan indikator komunikasi kedua pandangan ini menunjukkan pentingnya berbagai faktor dalam memastikan komunikasi yang efektif dan lancar.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan kesadaran pegawai atau anggota kelompok kerja untuk menaati segala aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh pimpian perusahaan di dalam lingkungan kerja. Perusahaan mempunyai perturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya.Tujuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut (Mulianto et al., 2015) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu

organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

(Hasibuan & Santoso, 2018) mengemu-kakan bahwa kedisiplinan adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua per-aturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan se-mua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Saripuddin & Handayani, 2017), (Arifet et al., 2019), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Nasution & Lesmana, 2018) Yang menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi adalah sarana dalam suatu organisasi untuk menyampaikan harapan mereka dan saling mengkoordinasi pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan dengan lebih efektif dan lebih efisien. Menurut (Mangkunegara, 2015). Komunikasi dilakukan antara dua orang atau lebih dimana ada sebagai sender (pengirim) da nada sebagai receiver (penerima) informasi. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intes dengan bawahnnya. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengavaluasi kinerja dan seakurat mugkin

mengkomunikasi penilaian kepada bawahan, para pemimpin harus mengatahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi oleh karyawan atau pegawai.

Komunikasi menjadi salah satu proses dimana pesan dipindahkan dari sumber kepada penerima. Dalam hal tersebut, terjadi proses perubahan social komunikasi menjadi unsur yang sangat penting karena perhatian harus tertuju pada perubahan struktur, fungsi serta sistem saluran komunikasi dimana pesan-pesan dari sumber dapat sampai kepada penerima (Caropeboka, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Prayogi, Lesmana & Siregar, 2019), (Julita & Arianty, 2018), (Satriowati, Paramita, & Hasiholan, 2016), (Listyani 2016), yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.Kepuasan ini muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dan kenyataan yang mereka alami di lingkungan kerja. Artinya, ketika pegawai merasa bahwa tugas, lingkungan kerja, gaji, kesempatan pengembangan, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja sesuai dengan apa yang mereka harapkan, maka mereka akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Mulianto et al., 2015).

Sementara (Handoko, 2015) berpendapat kepuasan kerja dapat liartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Triany et al., 2022), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Arda, 2017), (Jufrizen, 2017), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Nasution &

Lesmana, 2019). Yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilih modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2016).

Menurut (Mangkunegara, 2015), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukam atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Tanjung, 2016), (Saptarini, 2018), (Djari & Sitepu, 2017). Yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi yang efektif memiliki peranan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang mendukung. Melalui komunikasi yang baik, informasi dapat tersampaikan secara jelas, mengurangi

kesalah pahaman, serta meningkatkan rasa saling percaya antar karyawan dan pimpinan. komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengelohan pesan yang terjadi didalam diri seseorang atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2016).

Menurut (Nurudin, 2016). komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Di samping komunikasi, para ahli juga meyakini bahwa motivasi merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena merupakan faktor yang mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Herizal & Nur, 2019),(Safri et al., 2021), (Harahap & Rudianto, 2021).Yang menunjukkan bahwa hasil komunkasi berpengaruh positif dan sigifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada di diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Dengan disiplin kerja yang baik, pegawai tidak hanya merasa puas dengan pekerjaannya tetapi juga merasa dihargai oleh organisasi. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif. Oleh karena itu dengan memperhatikan aspek disiplin kerja ini, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Lestari et al., 2021).

Disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayinto, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Erlina rt al., 2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh (Astuti & Rahardjo, 2021). juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kepuasan kerja .

2.2.7 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

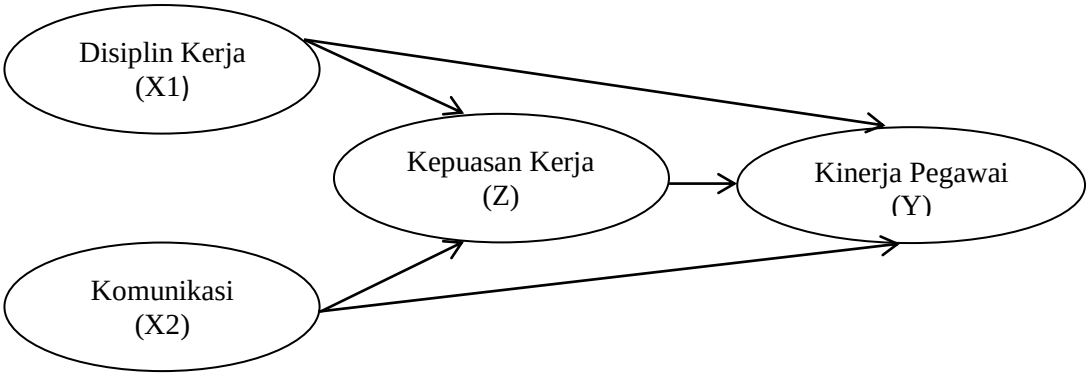
komunikasi adalah sarana dalam suatu organisasi untuk menyampaikan harapan mereka dan saling mengkoordinasi pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan dengan lebih efektif dan efisiensi. Komunikasi dilakukan antara dua orang atau lebih, di mana ada sebagai pengirim (sender) dan ada sebagai penerima (receiver) informasi. Dengan adanya penerima informasi ini sudah melengkapi komunikasi tersebut. Oleh karena itu organisasi sangat membutuhkan komunikasi. karena apabila di suatu organisasi tidak terjalin komunikasi, maka anggota organisasi tidak bisa mengetahui apa yang dilakukan oleh rekan kerjannya, pimpinan tidak bisa menerima informasi dari anggotanya dan pimpinan juga tidak bisa memberikan arahan (Handayani, 2024).

(Handoko, 2023). komunikasi ke bawah (*down-ward communication*) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-

tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah".Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang mengalir dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah untuk menyampaikan tujuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Ardiansyah, 2016), menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh (Warningsih, 2021), juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berikut ini adalah bagian dari kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2..8 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dibuat untuk menjelaskan suatu fenomena berdasarkan pengamatan awal yang harus di uji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai panduan dalam penelitian untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel tertentu. Setelah dilakukan pengujian, hipotesis dapat diterima atau ditolak, tergantung pada hasil penelitian.

Menurut (Hidayat, 2021), Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan

secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka mekanisme hubungan antara variabel yang dinyatakan dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
4. Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
5. Adanya Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
6. Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
7. Adanya pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubugan atau pengaruh antara dua atau lebih variabelnya. Menurut (Sugiyono, 2017), metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivism. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrument penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Metode penelitian adalah strategi logis yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang valid. Metode ini bertujuan untuk menentukan, menyajikan, dan menciptakan informasi guna memahami, memecahkan, serta mengidentifikasi masalah (Sugiyono, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah rumusan yang menjelaskan ruang lingkup dan ciri-ciri suatu konsep yang menjadi focus penelitian. Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan jenis, indikator, dan alat ukur yang sesuai bagi

masing-masing variabel dalam penelitian. Berikut adalah indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	No. Item
1.	Disiplin Kerja (X1)	Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada atauran yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2017)	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunanaan waktu secara efektif 3. Tidak perna mangkir/ tidak kerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan. (Afandi, 2016)	1, 2 3,4 5,6 7,8
2.	Komunikasi (X2)	Menurut (Effendi, 2018) Komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain.	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Sikap Mendukung 4. Sikap Positif 5. Kesetaraan (Rukmana, 2021)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kapasitas hasil kerja 2. Mutu hasil kerja 3. Efisiensi selama menjalankan tugas (Afandi, 2018)	1,2 3,4 5,6
4.	Kepuasan (Z)	Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya (Wibowo,2015)	1. Gaji 2. Supervisi 3. Rekan kerja 4. Pekerjaan itu sendiri (Quick, 2020)	1,2 3,4 5,6 7,8

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja dilaksanakan di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara di jalan Imam Bonjol No.22 Madras Hulu, Kec.Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan dan dimulai pada bulan Oktober 2024 S/d selesai. Yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan / Tahun																											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																												
2	Penyusunan Teori																												
3	Penyusunan Proposal																												
4	Bimbingan Proposal																												
5	Seminar Proposal																												
6	Pengumpulan Proposal																												
7	Menyusun Tugas Akhir																												
8	Bimbingan Tugas Akhir																												
9	Sidang Meja Hijau																												

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi penelitian mencakup unit analisis yang dimiliki karakteristik relevan dengan isu yang diteliti, seperti individu, objek, atau peristiwa. Pemahaman mendalam tentang populasi penting untuk memastikan hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan tepat. Populasi adalah objek penelitian yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan penejelasan di atas, maka yang terjadi populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 80 0rang.

Tabel 3.3 Jumlah Populasi

No	Sub Bagian	Populasi
1	Humas & TU	30
2	Hukum	20
3	Sumber Daya Manusia	30
	Jumlah	80

3.4.2 Sampel

Sampel adalah penelitian pada seluruh unit analisis yang dimiliki kesamaan atau relevansi dengan isu yang diteliti, seperti individu, objek, atau peristiwa. Memahami karakteristik dan atribut populasi sangat penting untuk memastikan gambaran yang akurat dan dapat digeneralisasi. Identifikasi populasi yang tepat di awal penelitian memainkan peran kunci dalam keberhasilan penelitian, membantu penelitian merumuskan fokus yang lebih jelas, relevansi yang leboh tinggi, dan validitas yang lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada perkembangan pengetahuan di bidang tersebut (Purwanza,

2022). *Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut (Sugiyono, 2017), yang menyampaikan berkaitan dengan teknik sampling jenuh, merupakan teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil, hal tersebut berkaitan dengan kata lain cara yang digukan untuk menentukan sampel penelitian dengan menggunakkan sampling jenuh yaitu dengan cara mengambil keseluruhan populasi berdasarkan karakteristik atau sifat tertentu sebagai objek penelitian. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Selanjutnya jika subyeknya besar maka di ambil sampel antara 10-15% atau 20-25% tau lebih.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 80 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam sebuah penelitian.Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan, valid, dan reliable guna menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2018) berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer
   a. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada sampel yang dipilih. Sampel ini harus sesuai dengan target penelitian serta mewakili populasi, seperti dalam penelitian ini yaitu Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
   b. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian untuk mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan topic penelitian.
   c. Wawancara digunakan sebagai bagian dari studi awal untuk menggali permasalahan yang akan diteliti lebih lanjut. Teknik ini juga memungkinkan peneliti mendapatkan informasi mendalam dari responden dalam jumlah terbatas melalui wawancara langsung.
   d. Kuesioner dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan tertulis yang disertai dengan alternatife jawaban. Kuesioner ini kemudian disebarkan kepada responden untuk mengumpulkan data yang diperlukan.
2. Data Sekunder
   a. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain. Jenis data ini mencakup informasi tentang latar belakang perusahaan atau instansi, ruang lingkup, struktur organisasi, serta sumber-sumber lain seperti buku, artikel, jurnal, dan situs internet.
   b. Data Sekunder dapat diperoleh dari buku-buku yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Selain itu, data juga dapat berasal dari jurnal, laporan, atau dokumen-dokumen lainnya yang disusun oleh pihak kedua.

c. Studi kepustakaan melibatkan penelusuran litertur yang relevan untuk dijadikan referensi dalam menyusun tinjauan pustaka atau landasan teori penelitian.

Tabel 3.4 Data Penskoran

Pilihan Jawaban	Pernyataan Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam metode (Patrial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah ada dua tahap kelompok dalam menganalisis SEM-PLS antara lain adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menjamin validitas (valid dan reliable) pengukuran yang digunakan. Dalam anlisis model ini mendefinisikan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Pengukuran (model lain) menggunakan validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit. Analisis outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. *Convergent Validity* adalah jenis validitas konstruk yang mengukur seberapa erat hubungan antar konstruk yang terkait secara teoritis. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) Uji validitas menunjukkan nilai faktor beban yang 65 seharusnya lebih besar dari 0,60-0,70 namun retang faktor beban yang lebih besar dari 0,50-0,60 juga dapat diterima. Nilai pemuatan faktor untuk uji validitas ini ditentukan secara berkala : 0,50 .

2. Discriminant Validity adalah ukuran validitas konstruk yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lain menurut standar empiris. Menurut (Ghozali & Latan, 2015), ketika mengevaluasi validitas diskriminan sebagai parameter *cross-bading*, ratarata varians yang diekstraksi (AVE) direkomendasikan lebih besar dari (0,50 > 0,50). Karena analisis validitas diskriminan merupakan model untuk mengukur indikator konstruk *reflektif* diseluruh nilai pemuatan.
3. *Composite Reability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variabel coefficient. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of Thumb* biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih dari 0,7. Composite reliability menunjukkan derajat yang mengidikasikan common latent (*unobserved*), sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat *composite reliability* adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut (Ghozali & Latan, 2015).
5. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.2 Analisis Model Struktual (*Inner Model)*

Model Struktur adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten. Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya (Juliandi et al., 2015).

Analisis model struktur menggunakan pengujian antara lain F-Square dan R-Square.

1. *F-Square*

   Pengukuran *F-Square* atau F^2effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terdapat variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi , 2018). Jika nilai F^2 = 0.02 →Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai F^2 = 0,15 →Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen. jika nilaiF^2= 0,35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

2. *R-Square*

   R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Jika nilai R^2 = 0,75 → Model adalah substansial (kuat). Jika nilai R^2 = 0,50→ Model adalah moderate (sedang). Jika nilai R^2 = 0,25 →Model adalah lemah (buruk).

3.6.3 Uji Hipotesis

Penelitian pengujian hipotesis ini menggunakan Analisis direct effect (pengaruh langsung). Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga

meningkat/naik. Jika nilai koefisien jalur (path coeffic,ient) adalah negative, maka pengaruh suatu variabel adalah berlawan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabelnya endogen menurun. Kemudian pada nilai P-Values, jika nilai P-Values < 0,05, maka signifikan. Begitu juga sebaliknya jika nilai P-Values > 0,05, maka tidak signifikan

BAB 4

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Pada penelitian deskriftif kuantitatif kegiatan analisis data meliputi penyajian dan pengelohan data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SEM-PLS. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan komunikasi (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Z) dengan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel intervening studi kasus pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara .

4.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini agar sumber informasi pada penelitian tertuju dengan tepat dan sesuai harapan. Pengumpulan data kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner kepada pegawai Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4.1
Identitas Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	36	45%
2. Perempuan	44	55%
Usia		
1. 25	25	31%
2. 25-35	25	31%
3. 35-45	20	25%
4. 45	10	12%
Pendidikan		
1. S1	63	78%
2. S2	16	20%
3. S3	1	1%
Lama Bekerja Diperusahaan		
1. 1	0	0%
2. 1-3	63	78%
3. 4-7	16	20%
4. 7	1	1%

Sumber : Hasil Pengelohan Data

Dari tabel 4.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 55% hal ini dikarenakan Pegawai Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

Usia dengan mayoritas terbesar adalah rentang usia > 25 tahun dengan presentase sebesar 31% hal ini sangat wajar dikarenakan rentang usia tersebut adalah usia dimana seseorang biasanya lebih banyak menjadi pegawai tetap di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

Jenjang pendidikan responden terbanyak sekitar 78% adalah jenjang pendidikan strata 1 / S1 hal ini juga sesuai dengan besarnya presentase pendidikan dimana pendidikan stara 1 sekitar 68 orang, menyusul jenjang S2 dengan presentase 20% hal ini di karenakan banyak yang sudah menjadi pegawai di Kantor BadanPemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

Masa kerja responden terbanyak sekitar 78% adalah masa kerja > 1-3 tahun sekitar 63 orang yang memiliki masa kerja > 1-3 tahun, menyusul 4-7 tahun 20% hal ini dikarenakan banyak yang sudah menjadi PNS di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

4.1.3 Deskripsi Variabel

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel-variabel peneliti yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tabulasi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	Indikantor	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan	30	38	19	24	26	33	5	6	0	0
2.	Saya jarang terlambat saat mulai jam kerja	30	38	26	32	12	15	12	15	0	0
3.	Saya menggunakan waktu kejra untuk menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda	26	32	16	20	23	29	15	19	0	0
4.	Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan selesai tepat waktu	24	30	27	34	19	24	10	12	0	0
5.	Saya tidak pernah absen kerja tanpa alasan yang jelas	22	27	23	29	31	39	4	5	0	0
6.	Saya selalu hadir kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan	32	40	28	35	14	17	6	7	0	0
7.	Saya selalu menaati semua aturan yang berlaku di tempat kerja	34	42	20	25	14	17	12	15	0	0
8.	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.	32	40	21	26	15	19	12	15	0	0

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan dari tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil jawaban responden saya selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan, responden menjawab setuju sebesar 19 (24%) dan sangat setuju sebanyak 30 (38%). Dengan demikian mayoritas responden menunjukkan sikap positif terhadap ketepatan waktu, yang

menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan." Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki disiplin waktu yang baik dan dapat diandalkan dalam hal ketepatan waktu di tempat kerja.

2. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya jarang terlambat saat mulai jam kerja, responden menjawab setuju sebesar 26 (32%) dan sangat setuju sebanyak 30 (38%). Dengan demikian mayoritas responden menunjukkan tanggung jawab yang baik terkait izin ketidak hadiran, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya jarang terlambat saat mulai jam kerja." Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki etika kerja yang baik dan memperhatikan prosedur yang berlaku saat tidak dapat hadir di tempat kerja.
3. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya menggunaan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda, responden menjawab setuju sebesar 16 (20%) dan sangat setuju sebanyak 26 (32%). Dengan demikian sebagian besar responden menunjukkan penghargaan terhadap waktu dalam bekerja, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya menggunaan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda." Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyadari pentingnya manajemen waktu dan berusaha untuk memanfaatkannya dengan baik selama bekerja.
4. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya mampu engatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan selesai tepat waktu, responden menjawab setuju sebesar 27 (34%) dan sangat setuju sebanyak 24 (30%).

Dengan demikian sebagian besar responden memiliki pemahaman yang baik mengenai aturan dan sanksi yang ditetapkan oleh instansi atau perusahaan, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya mampu engatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan selesai tepat waktu." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sadar akan pentingnya mengikuti aturan yang ada dan memahami konsekuensi jika melanggar ketentuan tersebut.

5. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya tidak pernah absen kerja tanpa alasan yang jelas, responden menjawab setuju sebesar 23 (29%) dan sangat setuju sebanyak 22 (27%). Dengan demikian sebagian besar responden menunjukkan kepatuhan terhadap waktu istirahat yang telah ditetapkan, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya tidak pernah absen kerja tanpa alasan yang jelas" Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang disiplin dalam mengatur waktu istirahat dan kembali bekerja tepat waktu setelah jeda istirahat.
6. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya selalu hadir kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan responden menjawab setuju sebesar 28 (35%) dan sangat setuju sebanyak 32 (40%). Dengan demikian mayoritas responden menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap penyelesaian pekerjaan tepat waktu, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan " Saya selalu hadir kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan." Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki disiplin yang kuat dalam mengatur waktu dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

7. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya selalu menaati auran yang berlaku ditempat kerja responden menjawab setuju sebesar 20 (25%) dan sangat setuju sebanyak 34 (42%). Dengan demikian mayoritas responden menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap peraturan yang diterapkan oleh instansi/perusahaan, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya selalu menaati auran yang berlaku ditempat kerja." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki sikap disiplin dan bertanggung jawab dalam mengikuti peraturan yang berlaku di tempat kerja.
8. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya mengikuti prosedur kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, responden menjawab setuju sebesar 21 (26%) dan sangat setuju sebanyak 32 (40%). Dengan demikian ayoritas responden menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan mengenai seragam dan atribut, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya mengikuti prosedur kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan." Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden menyadari pentingnya penampilan yang sesuai dengan standar perusahaan dan mengikuti aturan yang berlaku terkait seragam dan atribut.

Tabel 4.3
Tabulasi Jawaban Variabel Komunikasi

No	Indikantor	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya terbuka dalam menyampaikan pendapat kepada rekan kerja	25	31	31	39	17	21	7	9	0	0
2.	Saya menerima kritik dan saran dari orang lain dengan pikiran terbuka	23	29	34	42	11	14	12	15	0	0
3.	Saya berusaha memahami perasaan rekan keja dalam setiap situasi.	28	35	24	30	19	24	9	11	0	0
4.	Saya perduli terhadap masalah yang sedang dihadapi oleh rekan kerja saya	22	27	23	29	27	34	8	10	0	0
5.	Saya selalu siap membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	23	29	24	30	30	37	3	4	0	0
6.	Saya memberikan semangat dan dorongan kepada tim saat menghadapi tantangan	21	26	33	41	24	30	2	2	0	0
7.	Saya menjaga sikap optimis meskipun sedang menghadapi tekanan kerja	29	36	24	30	19	24	9	10	0	0
8.	Saya menunjukkan antusiasme dalam bekerja sama dengan orang lain	21	26	34	42	16	20	9	11	0	0
9.	Saya memperlakukan semua rekan kerja dengan adil tanpa membedakan-bedakan	19	24	39	49	15	19	7	9	0	0
10.	Saya menghargai pendapat semua orang, tanpa memandang jabatan atau posisi	29	36	21	26	15	19	15	19	0	0

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan dari tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya terbuka dalam menyampaikan pendapat kepada rekan kerja, responden menjawab setuju sebesar 31 (39%) dan sangat setuju sebanyak 25 (31%). Dengan demikian mayoritas responden merasa dapat memahami pesan yang disampaikan

oleh pimpinan atau atasan, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya terbuka dalam menyampaikan pendapat kepada rekan kerja." Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik, sehingga pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas oleh sebagian besar responden.

2. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya menerima kritik dan saran dari orang lain dengan pikiran terbuka, responden menjawab setuju sebesar 34 (42%) dan sangat setuju sebanyak 23 (29%). Dengan demikian mayoritas responden menunjukkan sikap terbuka dalam menghadapi kendala pekerjaan, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya menerima kritik dan saran dari orang lain dengan pikiran terbuka." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki inisiatif untuk mencari solusi dengan berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.
3. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya berusaha memahami perasaan rekan kerja dalam setiap situasi, responden menjawab setuju sebesar 24 (30%) dan sangat setuju sebanyak 28 (35%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa komunikasi yang terjadi di tempat kerja mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya berusaha memahami perasaan rekan kerja dalam setiap situasi." Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif di lingkungan kerja berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung antar pegawai.

4. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya peduli terhadap masalah yang sedang dihadapi oleh rekan kerja saya, responden menjawab setuju sebesar 23 (29%) dan sangat setuju sebanyak 22 (27%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa proses komunikasi yang terjadi sehari-hari di tempat kerja berlangsung dalam suasana yang menyenangkan,
5. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya selalu siap membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, responden menjawab setuju sebesar 24 (30%) dan sangat setuju sebanyak 23 (29%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa komunikasi antar sesama pegawai sudah berjalan dengan baik, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya selalu siap membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan." Hal ini menunjukkan bahwa hubungan komunikasi di antara rekan kerja di tempat kerja cukup efektif, yang dapat mendukung kolaborasii dan kinerja tim.
6. Saya memberian semangat dan dorongan kepada tim saat menghadapi tantangan, responden menjawab setuju sebesar 33 (41%) dan sangat setuju sebanyak 21 (26%). Dengan demikian Dengan demikian, sebagian besar responden merasa bahwa hubungan di dalam lingkup kantor terjalin dengan baik, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya memberian semangat dan dorongan kepada tim saat menghadapi tantangan." Hal ini menunjukkan bahwa atmosfer di tempat kerja umumnya positif, dengan hubungan yang harmonis di antara pegawai, yang dapat meningkatkan kolaborasi dan produktivitas di kantor.

7. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya menjaga sikap optimis meskipun sedang menghadapi tekanan kerja, responden menjawab setuju sebesar 24 (30%) dan sangat setuju sebanyak 29 (36%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang dalam aliran informasi, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya menjaga sikap optimis meskipun sedang menghadapi tekanan kerja." Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di tempat kerja berjalan terbuka dan transparan, di mana informasi dapat mengalir dengan baik tanpa terkendala oleh jabatan.
8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan saya menunjukkan antusiasme dalam bekerja sama dengan orang lain, responden menjawab setuju sebesar `34 (42%) dan sangat setuju sebanyak 21 (26%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa informasi yang diterima sudah cukup jelas, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya menunjukkan antusiasme dalam bekerja sama dengan orang lain." Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di tempat kerja efektif, dan sebagian besar responden merasa puas dengan kejelasan informasi yang disampaikan.
9. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya memperlakukan semua rekan kerja dengan adil tanpa membeda-bedakan, responden menjawab setuju sebesar 39 (49%) dan sangat setuju sebanyak 19 (24%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa atasan selalu memberikan informasi yang positif terhadap pegawai, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya memperlakukan semua rekan

kerja dengan adil tanpa membeda-bedakan." Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dari atasan cenderung mendukung dan memotivasi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan konstruktif.

10. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya menghargai pendapat semua orang, tanpa memandang jabatan atau posisi, respon menjawab setuju sebsar 21 (26%) dan sangat setuju sebanyak 29 (36%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa mereka secara aktif memberitahukan atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya menghargai pendapat semua orang, tanpa memandang jabatan atau posisi." Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antara pegawai dan atasan berjalan dengan baik, dengan pegawai yang secara proaktif memberikan pembaruan tentang kemajuan pekerjaan mereka.

Tabel 4.4
Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikantor	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan	23	29	23	29	25	31	9	11	0	0
2.	Saya dapat menangani banyak tugas tanpa mengurangi kualitas kerja	27	34	37	46	11	13	5	6	0	0
3.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerja dengan kualitas terbaik	24	30	38	47	11	13	7	9	0	0
4.	Hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan	28	35	35	44	12	15	5	6	0	0
5.	Saya menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas	27	34	32	40	15	19	4	5	2	2
6.	Saya mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya dengan efisien saat bekerja	32	40	31	39	15	19	2	2	0	0

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan dari tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya mempu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, respon menjawab setuju sebesar 23 (29%) dan sangat setuju sebanyak 23 (29%). Dengan demikian sebagian besar responden merasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang diberikan menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya mempu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan " Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden merasa memiliki kemampuan dan dedikasi untuk melebihi ekspektasi dalam menyelesaikan tugas mereka di tempat kerja.

2. Haasil jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat menangani banyak tugas tanpa mengurangi kualitas kerja, respon menjawab setuju sebesar 37 (46%) dan sangat setuju sebanyak 27 (34%). Dengan demikian mayoritas responden menunjukkan kebiasaan untuk menetapkan target dalam bekerja, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya dapat menangani banyak tugas tanpa mengurangi kualitas kerja." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendekatan yang terorganisir dan berfokus pada pencapaian tujuan dalam pekerjaan mereka.
3. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik, respon menjawab setuju sebesar 38 (47%) dan sangat setuju sebanyak 24 (30%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa kualitas hasil kerja mereka cukup baik sehingga dinilai sebagai pegawai yang berprestasi menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik." Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden merasa bangga dengan kinerja mereka dan diakui atas kontribusinya di tempat kerja.
4. Hasil jawaban responden mengenai penyataan hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, respon menjawab setuju sebesar 35 (44%) dan sangat setuju sebanyak 28 (35%). Dengan demikian mayoritas responden mampu menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditentukan yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan." Hal

ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik dan dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.

5. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas, respon menjawab setuju sebesar 32 (40%) dan sangat setuju sebanyak 27 (34%). Dengan demikian mayoritas responden menunjukkan disiplin waktu yang baik yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kebiasaan hadir tepat waktu di kantor, mencerminkan komitmen dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.
6. Hasil jawaban responden mengenai penyataan saya mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya dengan efesien saat bekerja, respon menjawab setuju sebesar 31 (39%) dan sangat setuju sebanyak 32 (40%). Dengan demikian mayoritas responden merasa dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya dengan efesien saat bekerja." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik dan dapat mengoptimalkan waktu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan produktif.

Tabel 4.5
Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikantor	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	20	25	34	42	16	20	10	12	0	0
2.	Saya puas dengan sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan	23	29	45	56	9	11	1	1	2	2
3.	Atasan saya memberikan arahan dan bimibingan yang jelas	28	35	28	35	19	24	3	4	2	2
4.	Saya merasa didukung oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	21	26	46	57	9	11	4	5	0	0
5.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya	27	34	40	50	7	9	4	5	2	2
6.	Rekan kerja saya saling membantu dan bekerja secara tim	26	32	42	52	11	14	1	1	0	0
7.	Saya merasa senang menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan	27	34	43	54	10	12	0	0	0	0
8.	Pekerjaan saya memberikan tantangan dan peluang untuk berkembang	29	36	35	44	13	16	3	4	0	0

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan dari tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya, respon menjawab setuju 34 (42%) dan sangat setuju sebanyak 20 (25%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa penghasilan yang mereka terima sesuai dengan jabatan mereka, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas

dengan kompensasi yang diterima sebanding dengan tanggung jawab dan posisi mereka di tempat kerja.

2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan saya puas dengan sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan, respon menjawab setuju 45(56%) dan sangat setuju sebanyak 23 (29%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa insentif yang diterima cukup memberikan dampak positif terhadap kondisi keuangan mereka, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya puas dengan sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan." Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan finansial responden.
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan atasan saya memberikan arahan dan bimbingan yang jelas respon menjawab setuju 28(35%) dan sangat setuju sebanyak 28 (35%). Dengan demikian sebagian besar responden merasa bahwa rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi mereka, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan " Atasan saya memberikan arahan dan bimbingan yang jelas." Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik dan kolaborasi dengan rekan kerja berperan penting dalam mendukung pencapaian dan kinerja di tempat kerja.
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan saya merasa didukung oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, respon menjawab setuju 46(57%) dan sangat setuju sebanyak 21 (26%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa fasilitas yang disediakan kantor sesuai dengan

kebutuhan pekerjaan mereka, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya merasa didukung oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa fasilitas yang ada mendukung kelancaran dan kenyamanan mereka dalam bekerja.

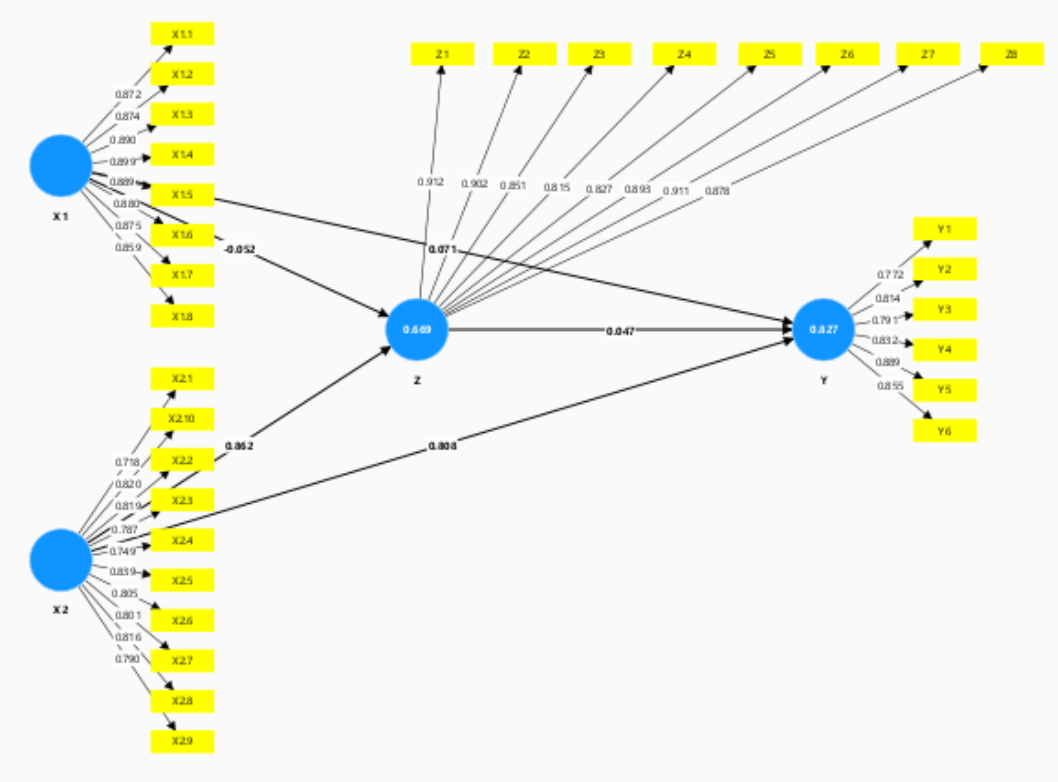
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya, respon menjawab setuju 40 (50%) dan sangat setuju sebanyak 27 (34%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa adanya promosi yang diberikan memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya." Hal ini menunjukkan bahwa promosi di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja responden.
6. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan rekan kerja saya saling membantu dan bekerja secara tim, respon menjawab setuju 42 (52%) dan sangat setuju sebanyak 26 (32%). Dengan demikian mayoritas responden merasa bahwa peran pengawasan memberikan dampak positif dalam perbaikan kinerja, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Rekan kerja saya saling membantu dan bekerja secara tim." Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif berkontribusi dalam identifikasi dan perbaikan kesalahan, yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan hasil keseluruhan.
7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan saya merasa senang menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya, respon menjawab

setuju 43 (54%) dan sangat setuju sebanyak 27 (34%). Dengan demikian mayoritas responden merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan motivasi, yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Saya merasa senang menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya." Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dari rekan kerja berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja.

8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan pekerjaan saya memberikan tantangan dan peluang untuk berkembang, respon menjawab setuju 35(44%) dan sangat setuju sebanyak 29 (36%). Dengan demikian mayoritas responden merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di kantor yang menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan "Pekerjaan saya memberikan tantangan dan peluang untuk berkembang." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa betah dan produktif di lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan.

Untuk menjawab masalah-masalah penelitian maka berdasarkan data yang dikumpulkan atau diperoleh maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatu pengujian statistic dengan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidak perngaruh langsung atau tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat yang menggunakan teknik analisis data *Structual Equational Modeling* (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

Smart-PLS merupakan metode alternative analisis SEM dengan menggunakan kuadrat terkecil persial ataupun *Partical Last Square* (PLS) (Sudaryono 2015).



Sumber : hasil pengolahan data Smart-PLS

Gambar 4.1
Permodelan Persamaan Struktual

Gambar 4.1 menunjukkan desain penelitian yang akan dilakukan, dimana terlihat pengaruh variabel yang akan di uji dan indikator setiap variabel.

4.2 Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik Path Analysis (Analisis Jalur dengan menggunakan Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (outer model) dilakukan untuk menjamin validitas (valid dan reliable) pengukuran yang digunakan. Dalam anlisis model ini mendefinisikan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Pengukuran

(model lain) menggunakan *validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit.* Analisis outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

a. Convergent Validity

Convergent validity yaitu evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstrak, indikator individu dianggap reliable jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian untuk pengembangan skala, nilai loading 0,50 sampai 0,60 masih diterima.

Tabel 4.6
Outer Loading

	Disiplin Kerja	Komunikasi	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
X1.1	0.872			
X1.2	0.874			
X1.3	0.890			
X1.4	0.899			
X1.5	0.889			
X1.6	0.880			
X1.7	0.875			
X1.8	0.859			
X2.1		0.718		
X2.10		0.820		
X2.2		0.819		
X2.3		0.787		
X2.4		0.749		
X2.5		0.839		
X2.6		0.805		
X2.7		0.801		
X2.8		0.816		
X2.9		0.790		
Y1			0.772	
Y2			0.814	
Y3			0.791	
Y4			0.832	
Y5			0.889	
Y6			0.855	
Z1				0.912
Z2				0.902
Z3				0.851
Z4				0.815
Z5				0.827
Z6				0.893
Z7				0.911
Z8				0.878

Sumber : Hasil pengolahan data Smart-PLS

Berdasarkan *loading factor* diatas, hasinya telah memenuhi *convergent*

validity karena *loading facto*r diatas 0,50 atau hal tersebut menunjukan bahwa 32 indikator valid. Pada data di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel disiplin kerja, komunikasi, kinerja pegawai, kepuasan kerja yang diberikan kepada 80 orang pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utaramemenuhi standar validitas yang nilainya di atas 0,50 untuk setiap pertanyaan dalam penelitian. *Loading factor* merupakan korelasi antara indikator tersebut dengan konstraknya. Semakin tinggi korelerasinya, maka menunjukan tingkat validitas yang lebih baik.

b. Discriminant Validity

Descriminant validity adalah ukuran validitas konstruk yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lain menurut standar empiris. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) ketika mengevaluasi *validitas diskriminan* sebagai parameter crossloading, rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) direkomendasikan lebih besar dari 0,50.

Tabel 4.7
Average Variance Extracted

	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.774
Komunikasi	0.632
Kinerja Pegawai	0.683
Kepuasan Kerja	0.764

Sumber : hasil pengelohan data Smart-PLS

Dari tabel 4.7 menunjukan bahwa nilai AVE untuk untuk disiplin kerja sebesar 0,774, komunikasi sebesar 0,632, kepuasan kerja 0,764, kinerja pegawai sebesar 0,683. Kempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstrak memiliki *convergent validity* yang baik.

c. Composite Reliability

Composite reability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. *Composite reliaility* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.8
Composite Reliability

	Composite reliability (rho_c)
Disiplin Kerja	0.965
Komunikasi	0.945
Kinerja Pegawai	0.928
Kepuasan Kerja	0.963

Sumber : hasil pengelohan data Smart-PLS

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. Cronbach's Alpha

Uji reliabiltas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 0,7. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel :

Tabel 4.9
Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Disiplin Kerja	0.959
Komunikasi	0.935
Kinerja Pegawai	0.907
Kepuasan Kerja	0.956

Sumber : hasil pengelohan data Smart-PLS

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel penelitian > 0,7. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.2.2 Analisis Model Struktur (*Inner Model*)

a. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018) . Jika nilai R^2 = 0,75 → Model adalah substansial (kuat). Jika nilai R^2 = 0,50→ Model adalah moderate (sedang). Jika nilai R^2 = 0,25 →Model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.10
R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.827	0.820
Kepuasan Kerja	0.669	0.661

Sumber: hasil pengolahan data Smart-PLS

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai R-Square pada kinerja pegawai R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,820. Artinya kemampuan variabel disiplin kerja dan komunikasi dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 82,0% dengan demikian model tergolong sedang (moderate). Sedangkan pengujian R-Square kepuasan kerja adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,661. Artinya kemampuan variabel disiplin kerja dan kounikasi dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sebesar 66,1 % dengan demikian model tergolong kuat (substansial).

b. F-Square

Pengukuran *F-Square* atau F^2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terdapat variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi , 2018). Jika nilai F^2 = 0.02 →Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai F^2 = 0,15 →Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen. jika nilaiF^2= 0,35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.11
F-Square

	X1	X2	Y	Z
X1			0.007	0.002
X2			0.600	0.555
Y				
Z			0.004	

Sumber: hasil pengolahan data Smart-PLS

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai F Square diperoleh hasil sebagai berikut:

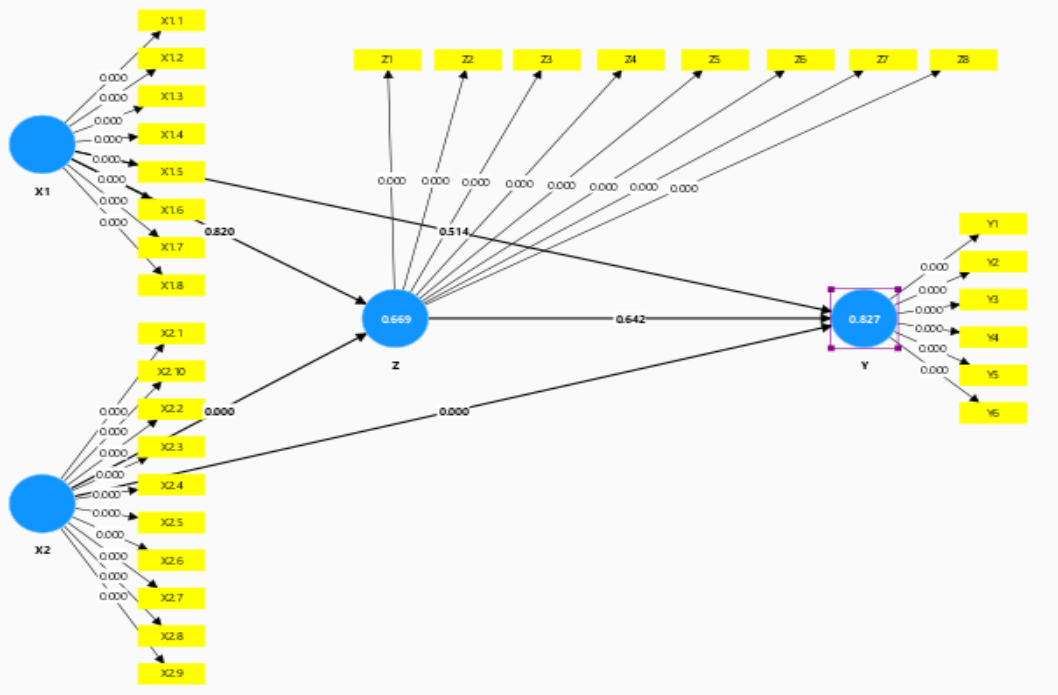
1. Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai F² sebesar 0,007. Nilai ini berada di bawah 0,02, yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai tergolong kecil.
2. Variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai F² sebesar 0,600, yang berada di atas 0,35. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori tergolong besar.
3. Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai F² sebesar 0,002. Nilai ini juga tergolong sangat kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah kecil.

1. Variabel Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,555, yang berada jauh di atas batas 0,35. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja tergolong besar.
2. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,004, yang juga tergolong kecil. Artinya, pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja termasuk dalam kategori kecil

4.3 Koefisien Jalur Model Struktual (*Structual Model Path Coefficients*)

4.3.1 Penguji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Jika nilai koefisien jalur positif mengindikasikan kenaikan nilai suatu variabel diikuti dengan " kenaikan" nilai varibel lainnya, demikian sebaliknya. Propabilitas (pada P-Value) yang dibandingkan dengan (α) sebesar 0,05. Jika P-Value < α (0,05) maka H0 ditolak (artinya pengaruh suatu variabel lainnya tidak signifikan).



Sumber: hasil pengolahan data Smart-PLS

Gambar 4.2 Hasil Model Struktual (Outer Model)

Tabel 4.12
Koefisien Jalur

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.071	0.069	0.109	0.652	0.514
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.052	-0.051	0.227	0.227	0.820
Komunikasi -> Kinerja Pegawai	0.808	0.799	0.107	7.544	0.000
Komunikasi -> Kepuasan Kerja	0.862	0.861	0.202	4.261	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.047	0.058	0.100	0.464	0.642

Sumber: hasil pengolahan data Smart-PLS

Dari tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa:

1. Direct effect disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0.071 (Positif) dan P-Value 0.514 < 0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.
2. Direct effect disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah -0.052 (negatif) dan P-Value 0.820 < 0.05, artinya memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan.
3. Direct effect komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah 0.808 (positif) dan P-Value 0.000 < 0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
4. Direct effect komunikasi terhadap kepuasan kerja adalah 0.862 (positif) dan P-Value 0.000 < 0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

5. Direct effect kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0.047 (positif) dan P-Value 0.642 < 0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.

4.3.2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung menghasilkan probabilitas yang signifikan yakni P-Value <0,05, maka kesimpulan pengaruh yang sesungguhnya terjadi adalah tidak langsung.

Tabel 4.13
Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1 -> Z -> Y	-0.002	0.003	0.030	0.080	0.936
X2 -> Z -> Y	0.040	0.046	0.082	0.487	0.626

Sumber : hasil pengolah data Smart-PLS

Dari tabel 4.12 Nilai koefisien pengaruh tidak langsung X1-Y-Z adalah sebesar -0.002 dengan P-Value 0.936 <0,005 tidak signifikan karena nilai P-Value lebih besar dari 0.05 maka artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung X2-Y-Z adalah sebesar 0.040 dengan P-Value 0.626 <0,05 tidak signifikan karena nilai P-Value lebih besar dari 0.05 maka artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

4.3.3 Total Effect

Tabel 4.14
Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1 -> Y	0.069	0.072	0.099	0.697	0.486
X1 -> Z	-0.052	-0.051	0.227	0.227	0.820
X2 -> Y	0.849	0.845	0.092	9.255	0.000
X2 -> Z	0.862	0.861	0.202	4.261	0.000
Z -> Y	0.047	0.058	0.100	0.464	0.642

Sumber : hasil pengolah data Smart-PLS

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil dari pengujian pengaruh total adalah sebagai berikut :

1. Total Effect pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai T statistics (|O/STDEV|) adalah 0.697 dengan nilai P-Values 0,486 < 0,05 (Tidak signifikan) .
2. Total Effect pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memporoleh nilai T statistics (|O/STDEV|) adalah 0.227 dengan nilai P-Values 0.820 < 0,05 (Tidak signifikan).
3. Total Effect pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai memporoleh nilai T statistics (|O/STDEV|) adalah 9.255 dengan nilai P-Values 0,000 < 0,05 (Berpengaruh signifikan).
4. Total Effect pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja memporoleh nilai T statistics (|O/STDEV|) adalah 4.261 dengan nilai P-Values 0,000 < 0,05 (Berpengaruh signifikan).
5. Total Effect pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memporoleh nilai T statistics (|O/STDEV|) adalah 0.464 dengan nilai P-Values 0,642 < 0,05 (Tidak signifikan).

4.4 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat kesesuaian dengan teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu, serta memberikan gambaran pola perilaku yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan yang ditemukan. Berikut adalah pembahasan hasil penelitian berdasarkan tujuh aspek utama:

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja merupakan kesadaran pegawai atau anggota kelompok kerja untuk menaati segala aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh pimpian perusahaan di dalam lingkungan kerja. Perusahaan mempunyai perturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya.Tujuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut (Mulianto et al., 2015), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

(Hasibuan, 2018) mengemu-kakan bahwa kedisiplinan adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua per-aturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia

akan mematuhi atau mengerjakan se-mua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Saripuddin & Handayani, 2017), (Arifet et al., 2019), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Nasution & Lesmana, 2018). Yang menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi adalah sarana dalam suatu organisasi untuk menyampaikan harapan mereka dan saling mengkoordinasi pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan dengan lebih efektif dan lebih efisien. Menurut (Mangkunegara, 2015). Komunikasi dilakukan antara dua orang atau lebih dimana ada sebagai sender (pengirim) da nada sebagai receiver (penerima) informasi. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intes dengan bawahnnya. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengavaluasi kinerja dan seakurat mugkin mengkomunikasi penilaian kepada bawahan, para pemimpin harus mengatahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi oleh karyawan atau pegawai.

Komunikasi menjadi salah satu proses dimana pesan dipindahkan dari sumber kepada penerima. Dalam hal tersebut, terjadi proses perubahan social komunikasi menjadi unsur yang sangat penting karena perhatian harus tertuju pada perubahan struktur, fungsi serta sistem saluran komunikasi dimana pesan-pesan dari sumber dapat sampai kepada penerima (Caropeboka, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Prayogi, Lesmana & Siregar, 2019), (Julita & Arianty, 2018), (Satriowati, Paramita & Hasiholan, 2016), (Lstyani, 2016), yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.Kepuasan ini muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dan kenyataan yang mereka alami di lingkungan kerja. Artinya, ketika pegawai merasa bahwa tugas, lingkungan kerja, gaji, kesempatan pengembangan, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja sesuai dengan apa yang mereka harapkan, maka mereka akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Mulianto et al., 2015).

Sementara (Handoko, 2015) berpendapat kepuasan kerja dapat liartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Triany et al., 2022), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Arda, 2017), (Jufrizen, 2017), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Nasution & Lesmana, 2019). Yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilih modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2016).

Menurut (Mangkunegara, 2015), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukam atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Tanjung, 2016), (Saptarini, 2018), (Djari & Sitepu, 2017). Yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi yang efektif memiliki peranan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang mendukung. Melalui komunikasi yang baik, informasi dapat tersampaikan secara jelas, mengurangi kesalah pahaman, serta meningkatkan rasa saling percaya antar karyawan dan pimpinan. komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengelohan pesan yang terjadi didalam diri seseorang atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2016).

Menurut (Nurudin, 2016). komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Di samping komunikasi, para ahli juga meyakini bahwa motivasi merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena merupakan faktor yang mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Herizal & Nur, 2019),yang menunjukkan bahwa hasil komunkasi berpengaruh positif dan sigifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilih modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2016).

Menurut (Mangkunegara, 2015), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukam atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Tanjung, 2016), (Saptarini, 2018), (Djari & Sitepu, 2017). Yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

7. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Komunikasi yang efektif memiliki peranan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang mendukung. Melalui komunikasi yang baik, informasi dapat tersampaikan secara jelas, mengurangi kesalah pahaman, serta meningkatkan rasa saling percaya antar karyawan dan pimpinan. komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengelohan pesan yang terjadi didalam diri seseorang atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2016).

Menurut (Nurudin, 2016). komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Di samping komunikasi, para ahli juga meyakini bahwa motivasi merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena merupakan faktor yang mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Herizal & Nur, 2019), (Safri et al., 2021), (Harahap & Rudianto, 2021). Yang menunjukkan bahwa hasil komunkasi berpengaruh positif dan sigifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 4.0 pada hasil dan pembahasan hasil penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pemeriksa Keaungan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pemeriksa Keaungan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
4. Disiplin Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pemeriksa Keaungan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
5. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pemeriksa Keaungan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

6. Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pemeriksa Keaungan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
7. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pemeriksa Keaungan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kantor BPK perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai agar dapat merancang strategi peningkatan yang tepat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan pelatihan serta evaluasi kinerja secara berkala, guna membentuk budaya kerja yang disiplin dan produktif. Selain itu, penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pemberian insentif atau penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja dan kedisiplinan yang baik.
2. Komunikasi Kerja

   Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat sistem komunikasi internal dengan mendorong keterbukaan,

transparansi, dan dialog dua arah antara atasan dan bawahan. Pelatihan komunikasi yang efektif juga dapat diberikan untuk meningkatkan kualitas interaksi antar pegawai sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif.

3. Kepuasan Kerja

   Karena kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja. Organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan apresiasi yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menyediakan fasilitas dan peluang pengembangan karier yang lebih baik bagi pegawai.

4. Disiplin Kerja

   Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen perlu menjaga dan meningkatkan kedisiplinan dengan membuat aturan yang jelas dan konsisten, memberikan teladan yang baik dari pimpinan, serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi. Disiplin yang baik akan menciptakan suasana kerja yang teratur dan mendukung pencapaian target organisasi

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang di berikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukan hasil yang sebenarnya.

Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisinernya.

2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 variabel yaitu, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
3. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 80 responden dari keseluruhan pegawai Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden dan juga faktor lainnya seperti mengisi pendapat responden dalam kuisioner.

DAFTAR FUSTAKA

Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resoucers Management ForManagement Research. Deepublish.

Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadao Kinerja Karyawandengan Dimediasi oleh kepusasan Kerja. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 16–30.

Afandi, Burhan, M., John, E. H. J. Foeh, H. A. M. (2018). Pengaruh Komunikasi, Kedisipli nan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisilin,* 1(2); 512-526. http://doi.org/10.388035/jam.V112.59.

Afandi, Mkkira, M.S. (2018). Pengaruh Sters Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Jurnal Prodi Manajmeen,*2(1); 20-27.

Arda, Nasution, N. P., S.E.P. (2017). Pengaruh Pengawasan, MOtivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Kantau Prapat Sutan Napsan Nasution Syahril Effendy Pasaribu, 3(1); 75-91.

Anshari & Amin, Fauzi. A. (2017). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisai Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri(Literatur Riview MSDM), 3(6); 588-598.

Afandi, Harahap, F.S., Tirtayasa, S. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kryawan Pada. PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(3); 120-135. https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3il.4866.

Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkun Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT Pemintala Benang di Jawa Tengah. Emba, 9(2), 1185–1196.

Canggara & Hafied, Sariani. P. (2017). Pengaruh Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literatur Riview MSDM), 3(6); 588-598.

Dewi & Kesuma, Putra. R. (2021). Model Kinerja. Sumatera Barat: CV. Gita Lentara.

Effendi, E, Khoirunnisa, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajamen.*September, 135-143. http://jurnal. Umsu.ac.id/Index.php/MANAGGIO.

Erliana, Akos, M., & Priono, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar). *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(2), 1–28.

Fahmi, Irham. (2017). Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja. Tambakberas Jombang: Penerbit LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Farid, (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. *Jurnal on Education*, 04(04)17421749. http://jonedu.org/index.php/joe.

Ghozali & Mutiara. T. S. L., Perkasa. H. D. (2019, p, 74). Kinerja Karyawan: Peran Keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Burnout (Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomi, 17(2); 1125-1138.*

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 4(1)

Handoko, Afriliani. I. N., Sudiantini. D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhdap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Journal Of Economics And Strategic Management (IJESM), 13(2);88-95.* https://doi.org/10.35457/akuntabilitas. v13i2.1823.

Hidayat. (2021). Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Restoran ABC Di Pantai Indah Kapuk). *1(3); 2964-6049.*

Handoko, Fransiskaa. Y., Tupti. Z. (2016). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,*3(2); 224-234.

Hair Jr,J.F., Hult,G.T.M. Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A Primer On Partial Least Squares Structual Equation Modeling (PLS-SEM) California: Sage Publications.

Herizal, H., & Nur, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan KerjaPegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pidie. Jurnal Sains Riseth, 9, 43–51.

Jannah, N., Wahyono, T., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Komitemen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 2(2); 364-372. https:// jurnal. umsu.ac.id/index.php/Managgio

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis. UMSU PRESS.

Juliandi, A. (2018). Struktual Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. (Edisi Satu).

Kasmir. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,* September, 135-143. http://jurnal.umsu.ac.id/Index.php/Managgeio.

Kasmir , Putra. R. (2016). Model Kinerja . Sumatera Barat: CV. Gita Lentara.

Kearns & Sabherwal. (2021). Manajemen Penilian Kinerja Karyawan.

Luthans, L., Jufrizen, J. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja, 102-108.

Marjuni, Sukmawati. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: CV.Sah Media.

Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Mulianto, S.,Cahyadi, E.R.,& Widjajakusuma, M.K. (2015). *panduan Lengkap Supervisi: di perkaya persektif syariah. Elex Media Komputindo.*

Mulianto, S., Cahyadi, E. R., & Widjajakusuma, M. K. (2015). *Panduan LengkapSupervisi: di perkaya perspektif syariah. Elex Media Komputindo.*

Mangkunegara, Rotto, F.D., & Trang, I. (2016), Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Peawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA,* 10(4); 1181-1193.

Mangkunegara. (2017). Kinerja Pegawai 88. Gowa: CV. Ruang Tentor.

Mangkunegara, Harahap, S. D., Khair, H. (2017), Pengaruh Kepemimpinann Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,* 2(1); 69-88.

Mangkunegara, Fransiska. Y, Z. (2017). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,* 3(2);2623-2634.
http;// jurnal. umsu.ac.id/index.php/MANAGGIO

Nofandy et al. (2024) Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT.Pelayaran Agung Samudra Di Balikpapan. *Jurnal Geoekonomi*, 15(1);2024(2024).

Naufal & Adha (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eway Alliance Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akutansi),8(1);2024*

Prastyo et al. (2016). Model Kerja

Rukmana Prayogi, Yuditio.P.Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ekonomi*, 6(1); 2302-5964.

Rukmana, Maman, Rakista. M.P. (2021). Pengantar Ilmu Komunikasi.

Ravensky et al., (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Diisplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ. *Jurnal Of Economics And Stratefic Management (IJESM),*2(3); 2258-2267.

Rizki et al., (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen,*2(2); 364-372. http://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.978.

Regiana, Rahmaniar.A. (2016). Bunga Rampai Isu-isu Komunikasi Komtemporer 2023, 479: PT Rekacipta Proxy Media,

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 420–429.

Safarini, N., & Asih, D. F. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung(Vol. 4, Issue 1).

Saripuddin, Silitonga, M.C.O.,& Chandra, D.S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. *Jurnal Akutansi Dan Manajemen*, 1(3);309-322. http://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jam

Sawitri. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2); 364-372. http://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.978.

Safari et al., (2021) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Fior Lotus (Studi Pada Suatu UMKM di Ciomas, Kabupaten Bogor). *jurnal Glory (Global Leadership Organization Research In Manajemen* , 2(3). http;//doi.org/10.59841/glroy.y2i3.1257

Sedarmayanti, Jannah. N., Wahyono. T. (2017). Pengaruh Komitemen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* ,7(2); 191-202. https:// jurnal. umsu.ac.id/index.php/Managgio

Siahaan, R.I. (2022). Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi.

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.

Susanto. (2019), Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.

Sugiono. (2018).Metode Penelitian Kuantitaf, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.

Sutrsno, Wulandari. N. (2016). Strategis Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Mealui Disiplin Dan Motivasi Kerja 58. PT. Serasi Media Teknologi.

Sutrisno. (2016). Strategi Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja . PT. Serasi Media Teknologi.

Sugiharjo, J.R. (2016). Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.

Sutrisno, Harahap, F.S., Tirtayasa. S. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1); 2623-2634.

Sutrisno. (2019). Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

Sugiyono, Afrillia. M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*, 1(1); 41-50.

Sugiono. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(7); 1308-1322.M

Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja ,Kompentasi Dan Budaya Organisasiterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen, 3, 111–122.

Triany, V. M., Soeherlan S, L., & Jarkasih, A. (2022). Pengaruh BudayaOrganisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi, 3(1), 10–20.

Utomo, joko. (2015). Rol Stressor, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pemimpin

Wijayaningsih, Jumani. A., Sawitri. M. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulyah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen,* 2(2); 364-372.

Wibowo, Riski, S. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Dan Motivasi Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SMO),* 1(1); 33-55.

Wibowo, Harahap, S.D., Khair, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1); 69-88.*

Widodo. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura II (Prasero) Kantor Cabang Kualanmu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.* 3(1).; 120-135.

Wirawan, Jufrizen. (2015). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating 69. Medan

Warningsih, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo. 5(1), 1–17

Yuliani et al. (2023). Pengaruh Etos Kerja , Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entreprenser (JME),* 3(4); 789-803.

Yulius, Yupi. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.

Tabulasi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	Indikantor	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan	30	38	19	24	26	33	5	6	0	0
2.	Saya jarang terlambat saat mulai jam kerja	30	38	26	32	12	15	12	15	0	0
3.	Saya menggunakan waktu kejra untuk menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda	26	32	16	20	23	29	15	19	0	0
4.	Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan selesai tepat waktu	24	30	27	34	19	24	10	12	0	0
5.	Saya tidak pernah absen kerja tanpa alasan yang jelas	22	27	23	29	31	39	4	5	0	0
6.	Saya selalu hadir kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan	32	40	28	35	14	17	6	7	0	0
7.	Saya selalu menaati semua aturan yang berlaku di tempat kerja	34	42	20	25	14	17	12	15	0	0
8.	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.	32	40	21	26	15	19	12	15	0	0

Sumber: Hasil pengola data

Tabulasi Jawaban Variabel Komunikasi

No	Indikantor	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya terbuka dalam menyampaikan pendapat kepada rekan kerja	25	31	31	39	17	21	7	9	0	0
2.	Saya menerima kritik dan saran dari orang lain dengan pikiran terbuka	23	29	34	42	11	14	12	15	0	0
3.	Saya berusaha memahami perasaan rekan keja dalam setiap situasi.	28	35	24	30	19	24	9	11	0	0
4.	Saya perduli terhadap masalah yang sedang dihadapi oleh rekan kerja saya	22	27	23	29	27	34	8	10	0	0
5.	Saya selalu siap membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	23	29	24	30	30	37	3	4	0	0
6.	Saya memberikan semangat dan dorongan	21	26	33	41	24	30	2	2	0	0

	kepada tim saat menghadapi tantangan										
7.	Saya menjaga sikap optimis meskipun sedang menghadapi tekanan kerja	29	36	24	30	19	24	9	10	0	0
8.	Saya menunjukkan antusiasme dalam bekerja sama dengan orang lain	21	26	34	42	16	20	9	11	0	0
9.	Saya memperlakukan semua rekan kerja dengan adil tanpa membedakan-bedakan	19	24	39	49	15	19	7	9	0	0
10.	Saya menghargai pendapat semua orang, tanpa memandang jabatan atau posisi	29	36	21	26	15	19	15	19	0	0

Sumber: Hasil pengola data

Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai

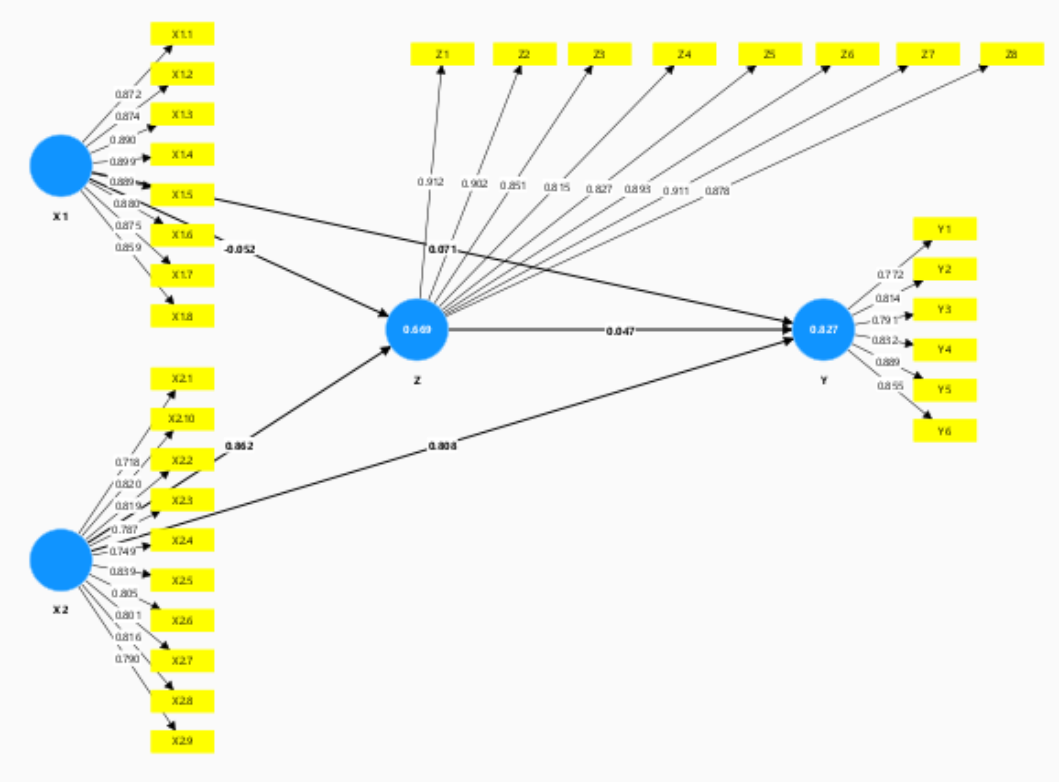
No	Indikantor	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan	23	29	23	29	25	31	9	11	0	0
2.	Saya dapat menangani banyak tugas tanpa mengurangi kualitas kerja	27	34	37	46	11	13	5	6	0	0
3.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerja dengan kualitas terbaik	24	30	38	47	11	13	7	9	0	0
4.	Hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan	28	35	35	44	12	15	5	6	0	0
5.	Saya menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas	27	34	32	40	15	19	4	5	2	2
6.	Saya mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya dengan efisien saat bekerja	32	40	31	39	15	19	2	2	0	0

Sumber: Hasil pengolahan data

Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikantor	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	20	25	34	42	16	20	10	12	0	0
2.	Saya puas dengan sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan	23	29	45	56	9	11	1	1	2	2
3.	Atasan saya memberikan arahan dan bimibingan yang jelas	28	35	28	35	19	24	3	4	2	2
4.	Saya merasa didukung oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	21	26	46	57	9	11	4	5	0	0
5.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya	27	34	40	50	7	9	4	5	2	2
6.	Rekan kerja saya saling membantu dan bekerja secara tim	26	32	42	52	11	14	1	1	0	0
7.	Saya merasa senang menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan	27	34	43	54	10	12	0	0	0	0
8.	Pekerjaan saya memberikan tantangan dan peluang untuk berkembang	29	36	35	44	13	16	3	4	0	0

Sumber: Hasil pengolahan data



Outer Loading

	Disiplin Kerja	Komunikasi	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
X1.1	0.872			
X1.2	0.874			
X1.3	0.890			
X1.4	0.899			
X1.5	0.889			
X1.6	0.880			
X1.7	0.875			
X1.8	0.859			
X2.1		0.718		
X2.10		0.820		
X2.2		0.819		
X2.3		0.787		
X2.4		0.749		
X2.5		0.839		
X2.6		0.805		
X2.7		0.801		
X2.8		0.816		
X2.9		0.790		
Y1			0.772	
Y2			0.814	
Y3			0.791	
Y4			0.832	
Y5			0.889	
Y6			0.855	
Z1				0.912

Z2				0.902
Z3				0.851
Z4				0.815
Z5				0.827
Z6				0.893
Z7				0.911
Z8				0.878

Average Variance Extracted

	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.774
Komunikasi	0.632
Kinerja Pegawai	0.683
Kepuasan Kerja	0.764

Sumber : hasil pengelohan data Smart-PLS

Composite Reliability

	Composite reliability (rho_c)
Disiplin Kerja	0.965
Komunikasi	0.945
Kinerja Pegawai	0.928
Kepuasan Kerja	0.963

Sumber : hasil pengelohan data Smart-PLS

Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Disiplin Kerja	0.959
Komunikasi	0.935
Kinerja Pegawai	0.907
Kepuasan Kerja	0.956

Sumber : hasil pengelohan data Smart-PLS

R-Square

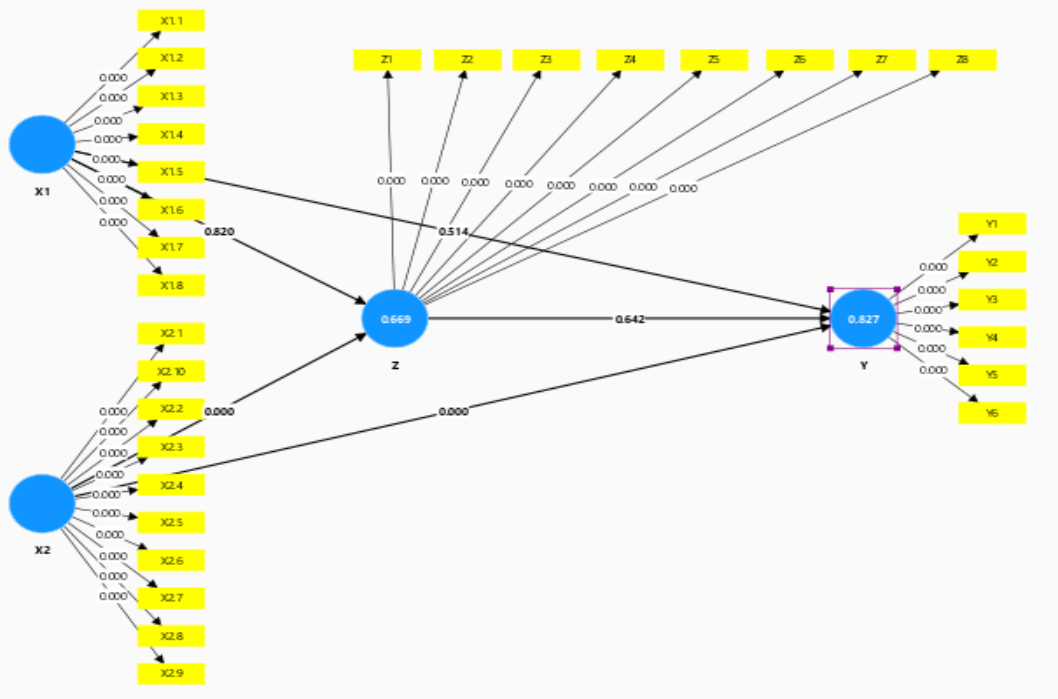
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.827	0.820
Kepuasan Kerja	0.669	0.661

Sumber: hasil pengolahan data Smart-PLS

F-Square

	X1	X2	Y	Z
X1			0.007	0.002
X2			0.600	0.555
Y				
Z			0.004	

Sumber: hasil pengolahan data Smart-PLS



Koefisien Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.071	0.069	0.109	0.652	0.514
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.052	-0.051	0.227	0.227	0.820
Komunikasi -> Kinerja Pegawai	0.808	0.799	0.107	7.544	0.000
Komunikasi -> Kepuasan Kerja	0.862	0.861	0.202	4.261	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.047	0.058	0.100	0.464	0.642

Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1 -> Z -> Y	-0.002	0.003	0.030	0.080	0.936
X2 -> Z -> Y	0.040	0.046	0.082	0.487	0.626

Sumber : hasil pengolah data Smart-PLS

Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1 -> Y	0.069	0.072	0.099	0.697	0.486
X1 -> Z	-0.052	-0.051	0.227	0.227	0.820
X2 -> Y	0.849	0.845	0.092	9.255	0.000
X2 -> Z	0.862	0.861	0.202	4.261	0.000
Z -> Y	0.047	0.058	0.100	0.464	0.642

Sumber : hasil pengolah data Smart-PLS

No	Jawaban Responden Disiplin Kerja								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	30
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	2	2	2	2	2	3	3	2	18
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	3	5	5	4	4	4	4	4	33
12	3	3	3	3	3	3	2	3	23
13	4	4	3	3	3	3	3	2	25
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	3	3	3	29
16	4	4	4	4	4	4	5	5	34
17	4	4	4	4	4	5	4	4	33
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	3	3	3	3	2	4	4	4	26
21	3	3	3	3	3	2	2	3	22
22	4	4	4	4	3	4	4	4	31
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	5	5	5	5	5	5	38
25	3	3	4	4	4	4	4	4	30
26	4	4	4	4	5	5	3	3	32
27	4	4	4	5	5	5	5	5	37
28	5	5	4	5	5	5	5	5	39
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	3	3	4	4	4	4	4	4	30

31	3	3	4	4	4	4	4	4	30
32	5	5	4	5	4	5	5	5	38
33	5	5	5	4	5	5	5	4	38
34	3	3	4	4	4	4	4	4	30
35	3	3	4	5	4	4	4	4	31
36	4	4	4	5	4	4	4	4	33
37	5	5	4	4	4	5	5	4	36
38	4	4	5	4	4	4	5	4	34
39	4	4	4	5	5	4	5	5	36
40	4	4	4	4	4	4	4	5	33
41	3	3	4	4	4	4	4	4	30
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	2	2	2	2	2	3	3	2	18
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	3	5	5	4	4	4	4	4	33
52	3	3	3	3	3	3	2	3	23
53	4	4	3	3	3	3	3	2	25
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	3	3	3	29
56	4	4	4	4	4	4	5	5	34
57	4	4	4	4	4	5	4	4	33
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	3	3	3	3	2	4	4	4	26
61	3	3	3	3	3	2	2	3	22
62	4	4	4	4	3	4	4	4	31
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	4	4	5	5	5	5	5	5	38
65	3	3	4	4	4	4	4	4	30
66	4	4	4	4	5	5	3	3	32
67	4	4	4	5	5	5	5	5	37
68	5	5	4	5	5	5	5	5	39
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	3	3	4	4	4	4	4	4	30
71	3	3	4	4	4	4	4	4	30
72	5	5	4	5	4	5	5	5	38
73	5	5	5	4	5	5	5	4	38
74	3	3	4	4	4	4	4	4	30
75	3	3	4	5	4	4	4	4	31
76	4	4	4	5	4	4	4	4	33
77	5	5	4	4	4	5	5	4	36
78	4	4	5	4	4	4	5	4	34
79	4	4	4	5	5	4	5	5	36
80	4	4	4	4	4	4	4	5	33

No	Jawaban Responden Komunikasi										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	21
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
12	3	2	4	5	4	3	2	3	4	4	34
13	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	34
14	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
15	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	35
16	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	40
17	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
20	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	33
21	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	40
22	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	41
23	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	43
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
32	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	2	5	5	4	5	4	4	4	5	5	43
40	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	42
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	21
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
52	3	2	4	5	4	3	2	3	4	4	34

53	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	34
54	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
55	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	35
56	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	40
57	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
60	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	33
61	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	40
62	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	41
63	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	43
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
72	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
73	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
77	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	2	5	5	4	5	4	4	4	5	5	43
80	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	42

No	**Jawaban Responden Kepuasan Kerja**								**Total**
	X1.1	**X1.2**	**X1.3**	**X1.4**	**X1.5**	**X1.6**	**X1.7**	**X1.8**	
1	4	4	3	3	3	4	4	4	29
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	1	1	2	2	2	2	2	2	14
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	5	5	5	5	5	37
12	4	4	4	3	4	4	4	4	31
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	5	4	5	5	5	36
17	5	5	5	5	4	4	5	5	38
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	4	39
20	4	4	2	3	4	4	4	5	30
21	3	3	3	5	2	3	4	4	27

22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	5	4	4	4	4	4	35
24	1	1	1	3	4	4	3	3	20
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	3	4	4	4	4	4	4	31
27	4	4	4	5	5	4	5	4	35
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	3	3	4	4	4	4	4	4	30
32	4	5	4	5	4	5	4	5	36
33	5	4	4	4	5	5	4	5	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	5	5	4	4	5	5	4	37
38	4	4	4	3	4	4	4	4	31
39	4	3	3	4	4	4	5	4	31
40	4	4	4	5	4	4	4	4	33
41	4	4	3	3	3	4	4	4	29
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	1	1	2	2	2	2	2	2	14
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	4	4	4	5	5	5	5	5	37
52	4	4	4	3	4	4	4	4	31
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	4	5	4	5	5	5	36
57	5	5	5	5	4	4	5	5	38
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	4	39
60	4	4	2	3	4	4	4	5	30
61	3	3	3	5	2	3	4	4	27
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	5	5	5	4	4	4	4	4	35
64	1	1	1	3	4	4	3	3	20
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	3	4	4	4	4	4	4	31
67	4	4	4	5	5	4	5	4	35
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	3	3	4	4	4	4	4	4	30
72	4	5	4	5	4	5	4	5	36
73	5	4	4	4	5	5	4	5	36
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32

77	5	5	5	4	4	5	5	4	37
78	4	4	4	3	4	4	4	4	31
79	4	3	3	4	4	4	5	4	31
80	4	4	4	5	4	4	4	4	33

No	**Jawaban Responden Kinerja Pegawai**						**Total**
	X1.1	**X1.2**	**X1.3**	**X1.4**	**X1.5**	**X1.6**	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	5	5	5	29
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	5	4	4	4	25
7	3	2	3	3	2	1	14
8	4	3	4	4	4	4	23
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	4	5	5	5	4	28
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	3	5	5	4	4	25
15	2	2	4	4	2	4	18
16	4	5	4	4	4	4	25
17	5	4	5	4	4	4	26
18	5	5	5	4	5	5	29
19	5	5	5	4	4	5	28
20	2	4	4	3	3	4	20
21	4	4	4	4	4	5	25
22	4	3	5	4	3	4	23
23	4	4	5	4	4	5	26
24	5	4	4	4	5	4	26
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	4	4	4	4	4	25
28	4	5	5	5	5	5	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	5	4	3	4	24
32	4	5	4	5	4	5	27
33	4	5	5	5	5	5	29
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	3	4	4	4	4	23
37	4	5	5	5	4	5	28
38	4	4	4	4	3	3	22
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	4	5	5	5	5	29
45	4	4	4	4	4	4	24

46	4	4	5	4	4	4	25
47	3	2	3	3	2	1	14
48	4	3	4	4	4	4	23
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	4	5	5	5	4	28
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	3	5	5	4	4	25
55	2	2	4	4	2	4	18
56	4	5	4	4	4	4	25
57	5	4	5	4	4	4	26
58	5	5	5	4	5	5	29
59	5	5	5	4	4	5	28
60	2	4	4	3	3	4	20
61	4	4	4	4	4	5	25
62	4	3	5	4	3	4	23
63	4	4	5	4	4	5	26
64	5	4	4	4	5	4	26
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	5	4	4	4	4	4	25
68	4	5	5	5	5	5	29
69	5	5	5	5	5	5	30
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	5	4	3	4	24
72	4	5	4	5	4	5	27
73	4	5	5	5	5	5	29
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	3	4	4	4	4	23
77	4	5	5	5	4	5	28
78	4	4	4	4	3	3	22
79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	4	4	4	4	4	24