

Pengaruh Komitmen Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Agro Muko

Reza Francisco¹, Fauzan², Markoni³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof, Dr, Hazairin SH Kota Bengkulu

rezafrans05@gmail.com¹, Fauzanaswa393@gmail.com², markoniaswan@gmail.com³

- Received 12 April 2023, Revised 10 August 2023, Accepted 8 September 2023

Keyword	Abstract
Work Commitment, Work Discipline, Communication, Employee Job Satisfaction	<i>This study aims to determine how much influence Work Commitment (X1), Work Discipline (X2) and Communication (X3) have on Employee Job Satisfaction (Y) at PT Agro Muko. using the Likert scale method by distributing questionnaires to respondents. The method used in this research is explanatory research. The population of this study were all employees of PT Agro Muko, 55 samples using the saturated sample method. The analytical tool used in this research uses SPSS 22. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that (1) Work Commitment (X1) has a significant negative effect on Employee Job Satisfaction (Y). (2) Work Discipline (X2) has a significant positive effect on Employee Job Satisfaction (Y). (3) Communication (X3) has a significant positive effect on Employee Job Satisfaction (Y). (4) Work Commitment (X1) Work Discipline (X2) and Communication (X3) have a significant effect on Employee Job Satisfaction (Y).</i>

Copyright © 2023 JMB, Journal Manajemen Bisnis is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal. Robbins (2014 :170) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Menurut Robbins, (2014 : 160) komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi. Komitmen organisasional terpisah kedalam tiga dimensi besar yaitu komitmen aktif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Disamping itu Disiplin kerja dapat

dilihat dari beberapa yaitu kehadiran karyawan, mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan, kelengkapan atribut, adanya sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga mutu pekerjaan yang dihasilkannya pun akan baik dan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan. Menurut (Mulyadi, 2017) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Peningkatan kepuasan kerja dapat di lakukan dengan menciptakan komunikasi yang baik dan nyaman. Menurut (Handoko, 2001) komunikasi organisasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi, dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan akan menyebabkan seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan

mengakui pendapat ataupun prestasi bawahan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan. Di sisi lain PT Agro Muko merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada sektor perkebunan kelapa sawit. Setiap karyawan akan memiliki komitmen kerja kepada perusahaan apabila perusahaan memberikan kenyamanan kepada karyawan. Selain itu disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan dimana Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan yang berbeda,sekalian berada dalam pekerjaan yang sama namun tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Dalam dunia kerja disiplin kerja dan komunikasi sangat berpengaruh antara karyawan dan atasan, karena bagaimana Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan. Maka dari itu PT Agro Muko dalam lingkungan pekerjaan atas perannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik secara bersama sama agar karyawan pun akan memiliki rasa komitmen kerja terhadap perusahaan.

Sehingga berdasarkan apa yang telah diuraikan, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Komitmen Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Agro Muko. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Seberapa besar pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agro Muko?, (2) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agro Muko?, (3) Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agro Muko?, (4) Seberapa besar pengaruh komitmen kerja,disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Agro Muko?

Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agro Muko. (2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agro Muko. (3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agro Muko. (4) Untuk mengetahui besarnya

pengaruh komitmen kerja,disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agro Muko.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen

Meyer dan Allen dalam (Safitri et al., 2015) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasional mencakup kelekatan emosional, identifikasi individu dengan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi. Komitmen kerja mencakup keterikatan emosional, normatif, dan instrumental dari karyawan terhadap organisasi di mana mereka bekerja. (Robbins, S. P., & Judge, 2017). Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Akbar, 2017) komitmen kerja dalam organisasi memiliki tiga indikator yaitu: (1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi, (2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi, (3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang di ikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan Dalam Sinambela, (2018 : 335) "Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten dan tekun, dengan mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik tanpa melanggar aturan. Menurut Hasibuan, B. A. A., & Al Musadieg (2017 : 194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan suatu organisasi diantaranya : (1) Tujuan dan kemampuan , dan (2) Teladan pimpinan yaitu : balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses dalam peraturan organisasi untuk memelihara

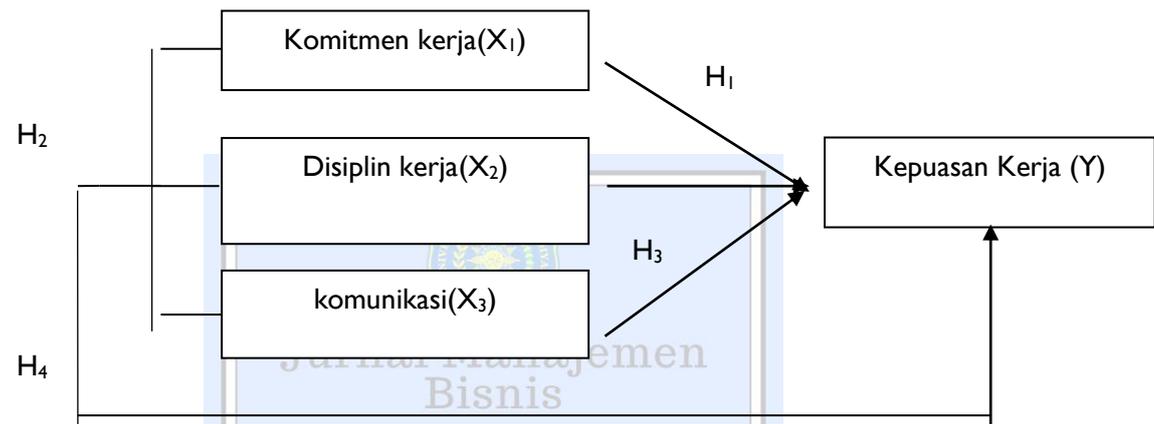
agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan (Wibowo 2014 :165). Ada empat fungsi utama komunikasi diantaranya adalah (Cangara, 2016 : 42) yaitu: (1) *To Inform*(menginformasikan), (2) *To Educate* (mendidik), (3) *To Entertain* (meghibur), (4) *To Influence* (mempengaruhi). Menurut **Kepuasan Kerja**

S. P. Robbins, (2006 : 170), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Keith Davis dalam (Sudayo, Agua dan Nunung

Wibowo (2014 : 171) indikator- idikator komunikasi antara adalah: (1) Kemudahan dalam memperoleh informasi, (2) Intensitas komunikasi, (3) Efektivitas komunikasi, (4) Tingkat pemahaman pesan, (5) Perubahan sikap.

2018) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator tersebut: (1) Perputaran (*turnover*), (2) Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja, (3) Umur, dan (4) Tingkat pekerjaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Dari kerangka analisa diatas menunjukkan komitmen, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan Pt. Agro Muko baik secara parsial maupun simultan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pt. Argo Muko. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Pt. Argo Muko yang berjumlah 55 Karyawan Tetap, sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh atau non-probability. metode pengumpulan data dengan menyebarkan data kuisisioner, penelitian ini menggunakan dua variabel, variabel Komitmen Kerja,

Disiplin Kerja Dan Komunikasi sebagai variabel bebas, variabel terikat adalah Kepuasan Kerja .Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan variabel skala likert dengan skala 1 sampai dengan skala 5 dengan rincian skala 1 sangat tidak setuju, skala 2 tidak setuju, skala 3 netral, skala 4 setuju, dan skala 5 sangat setuju (Sugiyono 2012:94).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS, diperoleh beberapa uji analisis sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Ket
X1			
1	0,662	0,2609	Valid
2	0,580	0,2609	Valid
3	0,674	0,2609	Valid
X2			
1	0,591	0,2609	Valid
2	0,655	0,2609	Valid
3	0,689	0,2609	Valid
4	0,767	0,2609	Valid
5	0,726	0,2609	Valid
6	0,574	0,2609	Valid
7	0,785	0,2609	
X3			
1	0,803	0,2609	Valid
2	0,648	0,2609	Valid
3	0,727	0,2609	Valid
4	0,708	0,2609	Valid
5	0,703	0,2609	Valid
Y			
1	0,665	0,2609	Valid
2	0,801	0,2609	Valid
3	0,752	0,2609	Valid
4	0,883	0,2609	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi

5%. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

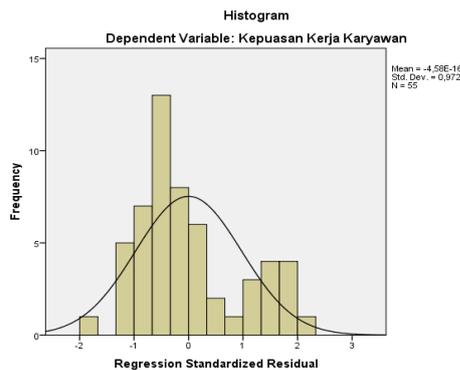
No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Komitmen	0,789	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,887	0,6	Reliabel
4	Komunikasi	0,882	0,6	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,897	0,6	Reliabel

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Masing-masing variabel memiliki Cronbach yang bernilai positif $> 0,6$. Dengan demikian variabel Komitmen (X1)

Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) dan kepuasan kerja (Y) dikatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Hasil grafik histogram diatas terdapat kurva terdistribusi secara normal berbetuk simetris, tidak melenceng kanan dan kekiri

karna kurva berbentuk normal berarti data yang diteliti dalam model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji multikolinieralitas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

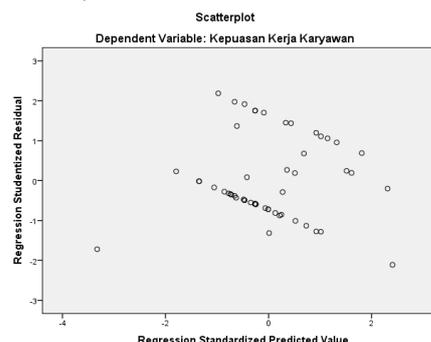
Variabel	Tolerance Vif	Batas Tolerance	VIF	Batas Vif	Keterangan
Komitmen (X_1)	0.765	>0,1	1,308	<10	Tidak Terjadi Multikoloniaritas
Disiplin Kerja (X_2)	0.938	>0,1	1,066	<10	Tidak Terjadi Multikoloniaritas
Komunikasi (X_3)	0.765	>0,1	1,307	<10	Tidak Terjadi Multikoloniaritas

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Hasil uji VIF dan tolerance menunjukan bahwa semua variabel dalam penelitian ini menunjukan bahwa semua nilai tolerance diatas 0,1 dan semua nilai VIF dibawah 10

sehingga dapat di simpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikoloniaritas.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik tidak menyebar, dan membentuk pola yang jelas, sehingga dapat

di simpulkan bahwa dari gambar scatterplot terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh hasil berikut :

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12,754	2,774	
Komitmen	-,442	,172	-,363
Disiplin Kerja	,178	,082	,275
Komunikasi	,229	,086	,376

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Dari tabel di atas diperoleh nilai persamaan regresi yaitu :

$$Y = 12,754 - 0,442 X_1 + 0,178 X_2 + 0,229 X_3$$

Masing- masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,754 dapat dijelaskan jika Komitmen (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Komunikasi (X_3) nilai perubahanya 0, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 12,754.
2. Nilai koefisien regresi untuk variable Komitmen (X_1) sebesar $-0,442$ artinya jika variabel independent lainnya tetap, dan Komitmen Kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar $-0,442$ koefisien bernilai negatif artinya hubungan berlawanan arah antara Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variable kualitas Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,178

artinya jika variabel independent lainnya tetap, dan Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,178, koefisien bernilai positif artinya hubungan positif Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4. Nilai koefisien regresi untuk variable Komunikasi (X_3) sebesar 0,229 artinya jika variabel independent lainnya tetap, dan Komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,229 koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Uji korelasi berganda dan koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,471 ^a	,221	,176	1,730

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

tabel diatas menunjukkan nilai $r = 0,471$ hasil ini bearti bahwa hubungan yang sedang antara variabel komitmen (x_1), disiplin kerja (x_2), dan komunikasi (x_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (y). nilai ini mempunyai arti bahwa

komitmen (x_1), disiplin kerja (x_2), dan komunikasi (x_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (y), memberikan sumbangan sebesar 17,6 % dalam mempengaruhi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Uji T / Parsial

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		4,598	,000
Komitmen	-,363	-2,568	,013
Disiplin Kerja	,275	2,158	,036
Komunikasi	,376	2,660	,010

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi

1. Hasil uji t_{hitung} untuk Komitmen -2,568 > -1,67303 dengan nilai sig sebesar 0,013 < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial variable Komitmen (X_1) mempunyai pengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
2. Hasil uji t_{hitung} untuk Disiplin Kerja 2,158 > 1,67303 dengan nilai sig sebesar 0,036 < 0,05 maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial

variable Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3. Hasil uji t_{hitung} untuk Komunikasi sebesar 2,660 > 1,67303 dengan nilai sig sebesar 0,010 < 0,05 maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial variabel Komunikasi (X_3) berpengaruh secara signifikan dan bernilai positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	43,375	3	14,458	4,834	,005 ^b
Residual	152,553	51	2,991		
Total	195,927	54			

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai F_{hitung} sebesar 4,834 sedangkan nilai F_{tabel} digunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan $df = n - k - 1$ ($55 - 3 - 1 = 51$) sehingga di peroleh F_{tabel} sebesar 2,79. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,834 > 2,79$ dengan nilai sig

$0,005 < 0,05$ sehingga, H_4 diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Agro Muko

hipotesis 1 menyatakan bahwa komitmen (x_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (y) secara parsial. artinya h_1 diterima dan h_0 ditolak. artinya komitmen mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. agro muko. artinya karyawan memiliki kemauan, kesetiaan dan kebanggaan karyawan terhadap pt. agro muko di jalankan dengan komitmen yang baik sehingga kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh positif.

hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, oleh angga pratama yang menunjukkan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Agro Muko

hipotesis 2 menyatakan bahwa disiplin kerja (x_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (y) secara parsial. artinya h_2 diterima dan h_0 ditolak. artinya disiplin kerja memiliki dampak terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan dimana mungkin sebagian para pekerja dapat secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan baik berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan dalam perusahaan sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja.

hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2020) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. dimana hasil ini menunjukkan secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. mitra abadi setiacargo.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Agro Muko

hipotesis 3 menunjukkan komunikasi (x_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (y) secara parsial. artinya h_3 diterima dan h_0 ditolak. maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi sangat berperan penting terhadap kepuasa kerja karyawan dimana kepuasan kerja ini mencakup kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, serta komunikasi yang lancar antar karyawan dan juga atasan dan bawahan. artinya hasil ini menunjukkan bahwa kondisi-kondisi tersebut berpengaruh yang positif.

hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septiadi & Supartha, 2013), yang berjudul pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. bpr sriartha lestari denpasar. dimana hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif signifikan secara masing - masing dari variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan pt. bpr sriartha lestari.

Pengaruh Komitmen, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Agro Muko

komitmen, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pt. agro muko. nilai korelasi berganda sebesar 0,471 hasil ini bearti bahwa hubungan yang sedang antara variabel komitmen (x_1), disiplin kerja (x_2), dan komunikasi (x_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (y). nilai ini mempunyai arti bahwa komitmen (x_1), disiplin kerja (x_2), dan komunikasi (x_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (y), memberikan sumbangan sebesar 17,6 % dalam mempengaruhi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2020), yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. dimana hasil ini menunjukkan secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. mitra abadi setiacargo.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen (x_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan Pt.Agro Muko
2. Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pt.Agro Muko.
3. Komunikasi (X_3) Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pt.Agro Muko.
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara Komitmen, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pt.Agro Muko.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan." *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Cangara, H. (2016). *Pengantar Ilmu Komunikasi Edisi Kedua*. Rajawali Pres.

- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, B. A. A., & Al Musadieg, M. (2017). *Pengaruh locus of control terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (Studi pada karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama)*. Brawijaya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Global Edition.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (alihbahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. PT . INTAN SEJATI.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2014). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat.
- Safitri, M., Psikologi, P. S., Jakarta, U. N., Psikologi, P. S., & Jakarta, U. N. (2015). *Keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada dosen di universitas negeri jakarta*. 4, 83–89.
- Septiadi & Supartha. (2013). *Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Dunia Usaha Khususnya Dibidang Perbankan di Indonesia Sudah Mulai Tumbuh dan Berkembang Serta Mendapat Apresiasi Baik di Masyarakat Utamanya. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bpr Sriartha Lestari Denpasar, 986–1001*.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pres.