

# Dampak Budaya Kerja, Pengawasan, dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirta Kualo Tanjungbalai

Indra Sakti Harahap<sup>1</sup>, Lailan Tawila Berampu<sup>2</sup>, Zulfa Khairina Batubara<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area<sup>1</sup>  
Fakultas Ekonomi, Universitas Riau<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan<sup>3</sup>  
[zulfa.khairinabatubara84@gmail.com](mailto:zulfa.khairinabatubara84@gmail.com)<sup>3</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang kemudian diperoleh persamaannya  $Y = 0,568 + 0,277 X_3 + 0,335 X_1 + 0,379 X_2$ .

Hasil dari penelitian ini adalah variabel bebas Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Komunikasi ( $X_3$ ) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Disiplin kerja dengan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,111 > 2,76$ ). Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} (3,361) > t_{tabel} (1,998)$ . Variabel pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} (3,286) > t_{tabel} (1,998)$ . Variabel komunikasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} (2,246) > t_{tabel} (1,998)$ .

Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah *Adjusted R Square* dengan nilai 0,622 yang berarti bahwa variabel bebas variabel Budaya Organisasi, pengawasan dan komunikasi dapat mempengaruhi variabel terikat disiplin kerja sebesar 62,2%. Sedangkan sisanya 37,8% komitmen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Pengawasan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja*

## A. PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan karyawan akan melakukan aktifitas berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan. Penerapan disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai tidak konsisten dan memiliki tingkat ketidak disiplin yang tinggi terlihat dari tingkat absensi, walaupun aturan-aturan pada perusahaan sudah disediakan, memungkinkan karyawan tidak memiliki komitmen untuk mengikuti tata tertib disiplin kerja perusahaan.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau

organisasi. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

Pengawasan sebagai salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan pimpinan perusahaan untuk melihat kerja bawhaannya secara benar berdasarkan ketentuan, prinsip dan norma yang ada. Dengan adanya pengawasan kerja memberikan dampak baik bagi karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai untuk bekerja dengan baik sehingga tidak terjadi kesalahan fatal ketika melakukan pekerjaan dan disiplin kerja karyawan dapat terjaga. Pengawasan yang dilakukan juga harus sesuai dengan kebutuhan sehingga tidak menimbulkan perasaan tidak nyaman karyawan saat diawasi dalam bekerja.

Komunikasi juga memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan untuk menjaga disiplin kerja karyawan. Komunikasi memiliki dampak baik dan mempunyai peran yang sangat penting dalam menjaga disiplin kerja seluruh karyawan agar dapat bekerja secara baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Proses dasar komunikasi adalah penyampaian pesan dari sumber kepada penerima pesan. Komunikasi sebagai alat yang dapat digunakan perusahaan untuk untuk mengendalikan karyawan dan komunikasilah sebagai alat penghubung antara perusahaan dengan karyawan. Informasi tentang perusahaan adalah hal penting yang harus dikomunikasikan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai kepada para karyawan. Informasi tentang aturan-aturan perusahaan yang belum dipahami karyawan sehingga tidak dapat bekerja dengan disiplin. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai dapat melakukan rapat koordinasi antara pimpinan dan karyawan dengan tujuan untuk mengkomunikasikan segala bentuk informasi, instruksi, saran, nasehat dan lainnya. Pada kenyataannya pimpinan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai Kurang koordinasi dengan karyawan sehingga menyebabkan ketidakpedulian karyawan pada kehadirannya untuk bekerja.

Berdasarkan pengamatan pada PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai dan hal-hal yang telah dikemukakan di atas tentang perusahaan, maka dilakukan penelitian dengan membahas disiplin kerja karyawan yang dipengaruhi budaya organisasi, pengawasan, dan komunikasi dengan mengangkat judul “Dampak Budaya Organisasi, Pengawasan, dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirta Kualo Tanjungbalai”

## **B. PERMASALAHAN**

### **1. Budaya Organisasi**

Robbins (2001:325) mendefinisikan “budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain”. Lebih lanjut, Robbins (2001:325) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi.

### **2. Pengawasan**

Handoko (2015:358) mengemukakan bahwa Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Handoko (2015:359), yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut : (a). Prosedur; (b). Standar; (c). Evaluasi Pekerjaan; (d). Perbaikan/ Koreksi Pekerjaan.

### **3. Komunikasi**

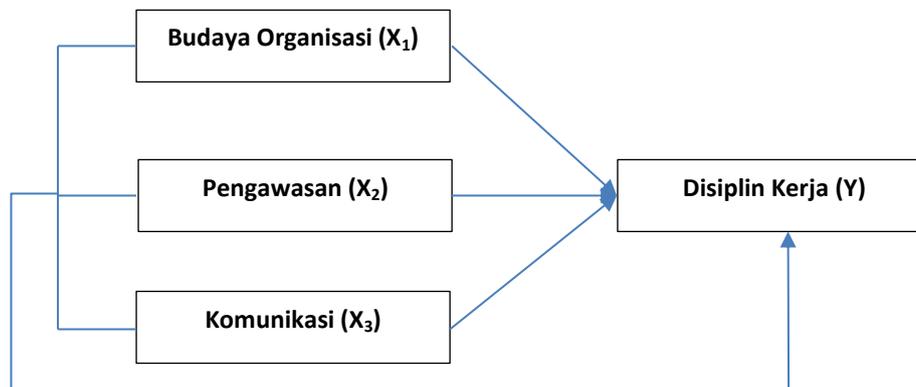
Menurut Sinambela (2016:511) komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengelolaan pesan yang terjadi dengan maksud tertentu. Suwanto (2018:77) berpendapat komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dengan mesin. Melalui komunikasi berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dapat saling berhubungan secara efektif dan efisien, oleh karena itu komunikasi dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi agar bermanfaat optimal bagi organisasi. Menurut Robbins dan Judge, (2012:7) komunikasi memiliki 3 Indikator yaitu : 1. Komunikasi dengan atasan; 2. Komunikasi dengan bawahan; 3. Komunikasi dengan sesama rekan kerja.

#### 4. Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012: 239), “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Singodimenjo (2011:86), mengatakan Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Malayu S.P. Hasibuan (2012:190) menjelaskan disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Singodimenjo (2011:94) menyatakan disiplin kerja terbagi dalam empat indikator antara lain : (1). Taat terhadap aturan waktu; (2). Taat terhadap peraturan perusahaan; (3). Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; (4). Taat terhadap peraturan lainnya.

#### 6. Kerangka Konseptual.



#### 7. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian ini adalah : “Budaya Organisasi, pengawasan, dan komunikasi secara simultan

dan parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Tanjungbalai”.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi penelitian**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang dibuat oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil sebuah kesimpulan (Sugiono, 2017:117). Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai sebanyak 179 orang.

### **2. Sampel penelitian**

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling, artinya diberikan kesempatan yang sama pada seluruh populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel yang diambil ditentukan dengan rumus slovin (Umar, 2008:75) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + \left( \frac{N \cdot e}{k} \right)^2}$$

dengan;

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = Standart error 10%

sehingga:

$$n = \frac{179}{1 + \left( \frac{179 \cdot (0,1)}{k} \right)^2}$$

$$n = 65 \text{ orang}$$

## **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

Model analisis data yang dipergunakan adalah model regresi linier berganda yang bertujuan untuk meramalkan keadaan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Analisis regresi berganda dilakukan ketika jumlah variabel independen lebih dari satu. Hasil dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,568	2,917	
	Budaya Organisasi	,277	,082	,348
	Pengawasan	,335	,102	,344
	Komunikasi	,379	,169	,235

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas didapat persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,568 + 0,277 X_3 + 0,335 X_1 + 0,379 X_2$$

Dari persamaan regresi berganda diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta 0,568 menunjukkan bahwa apabila tidak terjadi perubahan pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan komunikasi ( $X_3$ ) atau variabel bebas sama dengan nol, maka variabel terikat yaitu disiplin kerja ( $Y$ ) nilainya tetap sebesar 0,568.
2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,277 artinya jika nilai budaya organisasi mengalami perubahan atau naik sebesar satu satuan, maka disiplin kerja ( $Y$ ) juga akan naik sebesar 0,277 satu satuan.
3. Nilai koefisien regresi pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,335, artinya jika nilai pengawasan mengalami perubahan atau naik sebesar satu satuan, maka disiplin kerja ( $Y$ ) juga akan naik sebesar 0.335 satu satuan
4. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi ( $X_3$ ) sebesar 0,379 artinya jika nilai komunikasi mengalami perubahan atau naik sebesar satu satuan, maka disiplin kerja ( $Y$ ) juga akan naik sebesar 0,379 satu satuan.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen Budaya Organisasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan dan memenuhi hipotesis terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja ( $Y$ ).  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% adalah 2,76. Hasil pengujian secara serempak atau uji F terlihat pada tabel 2, berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Serempak (Uji F)****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,061	3	24,020	11,111	,000 <sup>b</sup>
	Residual	131,878	61	2,162		
	Total	203,938	64			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi, Pengawasan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  11,111 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  2,76 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan nilai  $sig.$  ( $0,000^b$ )  $<$  ( $0,05$ ). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan Budaya Organisasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan komunikasi ( $X_3$ ) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdiri dari pengawasan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja ( $Y$ ).  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%  $df = N - k$ ,  $n =$  jumlah sampel (65) dan  $k =$  jumlah variabel bebas (3) maka didapat  $df = 65 - 3 = 62$  adalah 1,998. Hasil pengujian parsial atau uji t dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,195	,846
	Budaya Organisasi	3,361	,001
	Pengawasan	3,286	,002
	Komunikasi	2,246	,028

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel dependent. Dari hasil tersebut diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  3,361  $>$   $t_{tabel}$  1,998, dengan nilai signifikan untuk  $0,001 < 0,05$ . Disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka secara parsial lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

2. Variabel pengawasan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  3,286 >  $t_{tabel}$  1,998, dengan nilai signifikan untuk  $0,002 < 0,05$ . Disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka secara parsial pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.
3. Variabel komunikasi ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,246 >  $t_{tabel}$  1,998, dengan nilai signifikan untuk  $0,028 < 0,05$ . Disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka secara parsial komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

Uji determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi, dalam *Output* SPSS terletak pada Tabel *Model Summary*<sup>b</sup> dan tertulis *Adjusted R square* berkisar nol sampai satu.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 <sup>a</sup>	,653	,622	1,07035

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,622 atau sebesar 62,2%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, pengawasan, dan komunikasi sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 37,8% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, dan Komunikasi Terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  (11,111) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  (2,76) atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan sig.  $\alpha$  (0,000b) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian kesimpulannya bahwa pengawasan, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirta Kualo Tanjungbalai. Penelitian ini mendukung

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ibnu Sina Samura (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan mendukung penelitian Ni Wayan Putri dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) yang menyatakan secara simultan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja.

#### **b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,361) >  $t_{tabel}$  (1,998), dengan nilai signifikan untuk  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel pelatihan maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **c. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,286) >  $t_{tabel}$  (1,998), dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel pengawasan maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Sina Samura (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan menolak penelitian Widia Agustina (2014) yang menyatakan pengawasan tidak berpengaruh signifikan dengan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh dengan disiplin kerja, karena ketika pengawasan terus dilakukan oleh pemimpin perusahaan sesuai dengan ketentuan, prinsip dan norma yang ada, maka dapat meningkatkan dan mempertahankan disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

#### **d. Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,246) >  $t_{tabel}$  (1,998), dengan nilai signifikan  $0,028 < 0,05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel motivasi maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Wayan Putri dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) dimana variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengelolaan pesan

yang terjadi dengan maksud tertentu Hasil penelitian ini berarti komunikasi memiliki dampak baik dan mempunyai peran yang sangat penting dalam menjaga disiplin kerja seluruh karyawan agar dapat bekerja secara baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Setelah melakukan pengolahan data dan mendeskripsikan hasil penelitian ini, maka beberapa temuan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara serempak variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai, dengan nilai  $F_{hitung} (11,111) > F_{tabel} (2,76)$  dan  $sig (0,000^b) < (0,05)$ .
2. Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (3,361) > t_{tabel} (1,998)$ , dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Variabel pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (3,286) > t_{tabel} (1,998)$ , dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . dan Variabel komunikasi ( $X_3$ ) secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (2,246) > t_{tabel} (1,998)$ , dengan nilai signifikan  $0,028 > 0,05$ .
3. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,622, yang berarti bahwa komitmen pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, komunikasi dan lingkungan kerja fisik sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 37,8% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Dari hasil penelitian dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil regresi berganda disiplin kerja PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai lebih dominan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, sehingga menjadi penting bagi PDAM Tirta Kualo Kota Tanjung Balai untuk tetap mempertahankan budaya organisasi yang baik yang bisa menjadi identitas utama perusahaan. Akan tetapi variabel pengawasan dan komunikasi juga merupakan

variabel yang mampu mempengaruhi disiplin kerja secara positif signifikan sehingga perusahaan juga tidak boleh mengabaikannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya, Diharapkan untuk menambah variabel independen lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Aziz, Mulyono. A dan Maya Irjayanti. 2014. *Manajemen*. Bandung. Mardika Goup.
- Feriyanto, Andri dan Triana, E Shyta. 2015. *Pengantar Manajemen*. Kebumen. Mediatara.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- \_\_\_\_\_.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Singodimenjo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suwarto. 2018. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Yogyakarta. Penerbit Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Umar Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka.
- Wursanto, IG. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta. PT. Pustaka Diam.

### **Jurnal/Skripsi**

- Nela Pima Rahmawati. dkk. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2014, Vol 2, No. 2.
- Ibnu Sina Samura. “Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu”. *JOM Fekon*, 2017, Vol 4, No 1.
- Muhammad Roni Suaip dan Hesti Widi Astuti. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung”. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2015, Vol 01, No 01.
- Ni Wayan Putri dan I Wayan Mudiarta Utama. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen*, 2019, Vol 8, No 10.
- Siti Auliya Permata dan Ni Wayan Mujiati. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Bali”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2017, Vol 6, No 5.
- Widia Agustina. “Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. *Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis*, 2014, Vol 14, No 1.