
ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN, KECEPATAN DAN KETANGGAPAN BAGIAN ADMIN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PIMPINAN PADA PT. FASTGRO KIMIA UTAMA MEDAN

Amanda Tawil^[1], Edi Wijaya^[2]

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : tawil_amanda@yahoo.com^[1], wiwileosummer@gmail.com^[2]

Abstrak

PT. Fastgro Kimia Utama Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan obat pestisida/ pupuk kimia. Dalam operasionalnya, tingkat penjualan obat pestisida/ pupuk kimia di perusahaan pada tahun 2019 sampai dengan pertengahan tahun 2020 mengalami peningkatan penjualan. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung kedisiplinan, kecepatan dan ketanggapan bagian admin terhadap tingkat kepuasan pimpinan sebagai variabel mediasi. Sehingga dapat diketahui jalur mediasi yang paling kuat untuk mempengaruhi kepuasan pimpinan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kedisiplinan, kecepatan dan ketanggapan bagian admin terhadap tingkat kepuasan pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Fastgro Kimia Utama Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang karyawan tetap. Populasi di perusahaan ini adalah 30 orang karyawan sehingga jumlah sampel yang sebanyak jumlah populasi di perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Jenis dan sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Kedisiplinan, Kecepatan dan Ketanggapan Bagian Admin berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan. Secara parsial, Ketanggapan lebih dominan berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama Medan dibandingkan Kecepatan dan Kedisiplinan.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Kecepatan, Ketanggapan, Kepuasan Pimpinan

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan dapat menjalankan aktivitas usahanya dengan baik dan mewujudkan tujuan yang ingin dicapai tentunya sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan. Hal ini disebabkan karyawan merupakan penggerak operasional perusahaan yang menjalankan aktivitas yang diarahkan perusahaan. Pimpinan dapat berkenan untuk mempekerjakan dan mempertahankan karyawan di perusahaannya dikarenakan adanya kepuasan pimpinan yang diperoleh dari karyawan. Sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan- harapannya terhadap pengalaman masa depan. Harapan- harapan seorang karyawan tergantung dari bagaimana dia memposisikan diri dalam jabatan yang sedang didudukinya. Jika dia memposisikan diri sebagai seorang pimpinan maka dia mengharapkan muncul pimpinan baru yang berasal dari karyawan inti, karena itu pimpinan berusaha melibatkan semua karyawan inti mulai dari merumuskan visi perusahaan sampai mencapai sasaran sesuai dengan strategi perusahaan. Jika dia memposisikan diri sebagai seorang manajer maka dia mengharapkan karyawan lain merasa patuh dan takut, karena itu dia selalu membuat aturan, prosedur dan petunjuk dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga apa yang diharapkannya tercapai menurut penafsirannya. Untuk mencapai tujuan (*goals*) yang sudah menjadi target perusahaan maka harus ada kerjasama yang baik dari karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut, yang meliputi kedisiplinan, kecepatan dan ketanggapan karyawan. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan sangat penting untuk mendukung pertumbuhan perusahaan dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi, dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan perusahaan, dan bekerja

tidak sesuai prosedur. Kepuasan pimpinan umumnya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini disebabkan karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan dalam bekerja cenderung tidak akan mematuhi peraturan perusahaan dengan baik dan tidak menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai karyawan, seperti: sering absen, sering terlambat datang bekerja, sering tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, dan lainnya. Kecepatan dalam bekerja adalah salah satu indikator bahwa kita adalah orang yang cerdas (*smart*) dan kompeten atau *professional*. Hal ini tidak perlu lagi diperdebatkan bahwa semua perusahaan menginginkan karyawannya untuk tidak menunda pekerjaan atau lamban dalam bekerja. Dan jika karyawan telah memiliki kemampuan untuk bekerja secara tepat dan cepat, maka sebaliknya karyawan tidak perlu menengok ke belakang, sehingga karyawan tidak kehilangan waktu kerja hanya untuk menganalisa bagaimana lambannya *partner/* rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketanggapan (*responsiveness*), yaitu suatu kebijakan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (*responsive*) dan tepat kepada pelanggan dengan penyampaian informasi yang jelas. Membiarkan konsumen menunggu adalah tindakan yang dapat menimbulkan persepsi yang *negative* dalam kualitas pelayanan. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan pimpinan timbul disebabkan oleh ada atau tidaknya kedisiplinan, kecepatan dan ketanggapan karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak memiliki kedisiplinan, kecepatan dan ketanggapan dikarenakan karyawan menilai perusahaan kurang menghargai jasa yang diberikan karyawan selama bekerja, perusahaan tidak mengamati dengan baik kesejahteraan karyawan berupa kenaikan gaji yang sesuai dengan beban kerja, dan banyaknya beban karyawan karena sering diminta rangkap kerja, sehingga karyawan sering absen, sering terlambat masuk kerja, tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik, pekerjaan tidak diselesaikan dengan tepat waktu, dan hasil kerja karyawan tidak sesuai harapan pimpinan. PT. Fastgro Kimia Utama Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan obat pestisida/ pupuk kimia. Seperti layaknya perusahaan lain, perusahaan ini mengharapkan usahanya dapat semakin berkembang. Dalam operasionalnya, tingkat penjualan obat pestisida/ pupuk kimia di perusahaan pada tahun 2019 sampai dengan pertengahan tahun 2020 mengalami peningkatan penjualan. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung kedisiplinan, kecepatan dan ketanggapan bagian admin terhadap tingkat kepuasan pimpinan sebagai variabel mediasi. Sehingga dapat diketahui jalur mediasi yang paling kuat untuk mempengaruhi kepuasan pimpinan. Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian berjudul “**Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Kecepatan dan Ketanggapan Bagian Admin Terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan Pada PT. Fastgro Kimia Utama, Medan**”. Dengan adanya penelitian ini, saya berharap dapat bermanfaat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai tingkat kepuasan pimpinan. Hal ini, sangat bermanfaat bagi banyak orang ketika memasuki dunia pekerjaan, dalam menjalani pekerjaan di lapangan harus siap menghadapi tekanan yang ada dalam sebuah perusahaan. Karena perkembangan ekonomi global semakin berkembang maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan dari segi apapun itu. Serta karyawan juga harus mau berusaha memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik dari segi kedisiplinan, kecepatan dan ketanggapan dalam bekerja.

2. LANDASAN TEORI

Teori Manajemen

Istilah manajemen sudah sering didengar terutama bagi mereka yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Setiap divisi tentu dipimpin oleh seorang manajer atau *unit head* hingga *top level* manajemen yang secara hirarki berada dalam jajaran manajerial. Menurut Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:4), “Manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien”. Dengan demikian, manajemen merupakan sistem rencana pengorganisasian dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:9-14), fungsi-fungsi manajemen meliputi:

1. *Forecasting* kegiatan meramalkan, memproyeksikan atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan.
2. *Planning* termasuk *Budgeting* adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan.
3. *Organizing* dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.
4. *Staffing* atau *Assembling Resources* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap petugas memberi daya guna maksimal kepada organisasi.
5. *Directing* atau *Commanding* merupakan fungsi manajemen yang dapat berfungsi bukan saja agar pegawai melaksanakan tau tidak melaksanakan sesuatu kegiatan, tetapi dapat pula berfungsi mengkoordinasi kegiatan

berbagai unsur organisasi agar dapat efektif tertuju kepada realisasi tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

6. *Leading* dirumuskan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak.
7. *Coordinating* merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatu-padukan, dan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi.
8. *Motivating* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan suka rela, sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan tersebut.
9. *Controlling* adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula. *Reporting* adalah salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang berikatan dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi baik secara lisan maupun secara tertulis sehingga yang menerima laporan dapat memperoleh gambaran tentang pelaksanaan tugas orang yang memberi laporan.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Saihudin (2019:3), "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu."

Teori Promosi Jabatan

Menurut Eko Siswanto (2019:20), "Promosi jabatan adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari jabatan sebelumnya". Menurut Fahmi (2016a:78), "Secara teori promosi dan bakat memiliki hubungan yang kuat. Menerima promosi jabatan artinya karyawan yang bersangkutan memperoleh peningkatan karir yang lebih baik dari sebelumnya". Dengan demikian, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh promosi jabatan karena bakat yang dimiliki karyawan dan promosi jabatan ini akan meningkatkan karir karyawan tersebut. Agar perusahaan dapat memberikan kesempatan promosi jabatan dengan tepat kepada karyawan, maka perusahaan perlu melakukan analisis jabatan. Syarat umum untuk mendapatkan promosi, yaitu:

1. Memiliki bakat dan kemampuan sesuai dengan jabatan baru tersebut.
2. Memiliki catatan reputasi bagus dan dapat dipercaya (*track record*).
3. Memiliki tingkat intelegensi (IQ) dengan skor nilai yang sesuai persyaratan.
4. *Performance report* (laporan kinerja) serta catatan rekomendasi dari atasan yang menyatakan bahwa karyawan tersebut layak mendapatkan promosi.

Dengan demikian, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan memperoleh promosi jabatan perlu memiliki persyaratan ini agar hasil promosi jabatan dapat sesuai harapan pimpinan.

Teori Kedisiplinan

Menurut Fahmi (2016b:42), "Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan". Sehingga, "Disiplin kerja adalah adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal". Menurut *Website* Artikel dari Kompasiana, "Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban". Kedisiplinan sangat penting untuk mendukung pertumbuhan perusahaan dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi, dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan perusahaan, dan bekerja tidak sesuai prosedur. Dengan demikian, kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah toko dikarenakan tanpa adanya dukungan dari disiplin pegawai yang baik maka akan sulit bagi pemilik toko untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mencerminkan besarnya pula rasa tanggungjawab seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang baik atau tinggi, maka akan mampu mencapai efektif kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh pemilik toko.

Teori Kecepatan

Menurut *Website* Artikel dari Inovasi *Sigma* Perkasa, "Kecepatan dalam bekerja adalah salah satu indikator bahwa kita adalah orang yang cerdas (*smart*) dan kompeten atau *professional*". Hal ini tidak perlu lagi diperdebatkan bahwa semua perusahaan menginginkan karyawannya untuk tidak menunda pekerjaan atau lamban dalam bekerja. Dan jika karyawan telah memiliki kemampuan untuk bekerja secara tepat dan cepat, maka sebaliknya karyawan tidak perlu

menengok ke belakang, sehingga karyawan tidak kehilangan waktu kerja hanya untuk menganalisa bagaimana lambannya *partner/* rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Teori Ketanggapan

Menurut *Website* Artikel dari *coursehero.com*, “Ketanggapan (*responsiveness*), yaitu suatu kebijakan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (*responsive*) dan tepat kepada pelanggan dengan penyampaian informasi yang jelas. Membiarkan konsumen menunggu adalah tindakan yang dapat menimbulkan persepsi yang *negative* dalam kualitas pelayanan”.

Teori Kepuasan Pimpinan

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan pimpinan timbul disebabkan oleh ada atau tidaknya kedisiplinan, kecepatan dan ketanggapan karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak memiliki kedisiplinan, kecepatan dan ketanggapan dikarenakan karyawan menilai perusahaan kurang menghargai jasa yang diberikan karyawan selama bekerja, perusahaan tidak mengamati dengan baik kesejahteraan karyawan berupa kenaikan gaji yang sesuai dengan beban kerja, dan banyaknya beban karyawan karena sering diminta rangkap kerja, sehingga karyawan sering absen, sering terlambat masuk kerja, tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik, pekerjaan tidak diselesaikan dengan tepat waktu, dan hasil kerja karyawan tidak sesuai harapan pimpinan.

Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Agus Budi Purwanto dan Susanti Wahyuningsih (2017)	Pengaruh Kedisiplinan dan Ketanggapan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Hotel Di Kabupaten Semarang).	Variabel : Kedisiplinan (X1), Ketanggapan (X2), Kualitas Pelayanan (Y1), Kepuasan Pelanggan (Y2). Jumlah populasi = 250 orang Jumlah sampel = 250 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan dan ketanggapan terhadap kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.
2.	Habibah (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi	Variabel : Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Jumlah populasi = 60 orang Jumlah sampel = 50 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
3.	Nor Hadi (2019)	Pengaruh <i>Emphaty, Tangible, Responsiveness, Kedisiplinan Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat di Pemerintahan Desa.</i>	Variabel : <i>Emphaty</i> (X1), <i>Tangible</i> (X2), <i>Responsiveness</i> (X3), Kedisiplinan Pegawai (X4), Kepuasan Masyarakat (Y). Jumlah populasi = 40 orang Jumlah sampel = 40 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>emphaty, tangible, responsiveness</i> , dan kedisiplinan pegawai terhadap kepuasan masyarakat.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 1 (Hasil Penelitian Terdahulu):

1. Hasil dari penelitian Agus Budi Purwanto dan Susanti Wahyuningsih yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan dan Ketanggapan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Hotel Di Kabupaten Semarang)” dibuat pada tahun 2017 adalah:
 - 1) Secara Parsial;
 - a. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.
 - b. Ketanggapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.
 - 2) Secara Simultan; Kedisiplinan dan Ketanggapan berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan.
2. Hasil dari penelitian Habibah yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi” dibuat pada tahun 2017 adalah:
 - 1) Secara Parsial;
 - a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
 - b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
 - 2) Secara Simultan; Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
3. Hasil dari penelitian Nor Hadi yang berjudul “Pengaruh *Emphaty, Tangible, Responsiveness, Kedisiplinan Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat di Pemerintahan Desa*” dibuat pada tahun 2019 adalah:
 - 1) Secara Parsial;

- a. *Emphaty* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Masyarakat.
 - b. *Tangible* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Masyarakat.
 - c. *Responsiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Masyarakat.
 - d. Kedisiplinan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Masyarakat.
- 2) Secara Simultan; *Emphaty*, *Tangible*, *Responsiveness*, Kedisiplinan Pegawai berpengaruh terhadap Ke Kepuasan Masyarakat.
 - 3) Faktor *Emphaty*, *Tangible*, *Responsiveness*, Kedisiplinan Pegawai mempunyai pengaruh sebesar 89% terhadap Kepuasan Masyarakat, sedangkan sisanya 11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Hipotesis

Menurut Imam (2016:106), "Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus di uji kebenarannya dengan penelitian ilmiah".

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1. Kedisiplinan berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.
2. Kecepatan berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.
3. Ketanggapan berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.
4. Kedisiplinan, Kecepatan dan Ketanggapan berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan

3. METODE PENELITIAN

Lokasi PT. Fastgro Kimia Utama Medan berada di Jl. Kawi No. 2, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara - 20151. Waktu penelitian dilakukan dari tanggal 01 – 31 Agustus 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Fastgro Kimia Utama Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang karyawan tetap. Pada penelitian ini, populasi di perusahaan ini adalah 30 orang karyawan sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi di perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian digunakan teknik:

1. Wawancara (*Interview*). Menurut Sugiono (2016:194), "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit atau kecil". Teknik wawancara ini dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan karyawan di PT. Fastgro Kimia Utama Medan untuk memperoleh informasi mengenai Kedisiplinan, Kecepatan, Ketanggapan dan Tingkat Kepuasan Pimpinan.
2. Daftar pertanyaan (*Questionare*). Menurut Sugiono (2016:199), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden". Teknik daftar pertanyaan ini dibuat dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada karyawan di PT. Fastgro Kimia Utama Medan. Dalam pengukuran nilai jawaban menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukur. Skala *likert* adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.
3. Studi dokumentasi. Menurut Sugiono (2016:329), "Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk lisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang".

Teknik studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data perusahaan yang berhubungan dengan keperluan penelitian dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori, dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ce Gunawan (2020:88), "Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner". Uji validitas yang dibahas adalah validitas *item* kuisisioner. Validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk penentuan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu *item* dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total *item*. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi (2-tailed) sebesar 5% (0,05) dan $df = n-2$, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Secara umum, validitas dapat diartikan sebagai ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Penilaian langsung terhadap koefisien korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan batas nilai minimal korelasi 0,254 dan semua *item* yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,254 daya pembedanya dianggap memuaskan. Momen *Pearson* (*Pearson Product Moment Correlation*) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan *valid*
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan tidak *valid*

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

- rx_y = Koefisien korelasi
- x = Skor Pertanyaan tiap nomor y
- = Jumlah skor total pertanyaan

Uji Reliabilitas

Menurut Minar Ferichani (2017:77), “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran”. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach’s Alpha*. Dalam penelitian, uji reliabilitas merupakan data untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Adapun kriteria/ dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai *Cronbach’s Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

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

Keterangan:

- r = Hasil Reliabilitas
- x = Skor Pertanyaan tiap nomor y
- = Jumlah skor total pertanyaan
- n = Jumlah responden

Uji Normalitas

Menurut Singgih (2017:42), “Tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*)”. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan metode *One Kolmogrov Smirnov* dengan kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Menurut Singgih (2017:50), “Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu. Linieritas bisa diujikan menggunakan *scatter plot* (diagram pencar) seperti yang digunakan untuk deteksi data *outlier*, dengan memberi tambahan garis regresi”. Uji linieritas dengan kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependant*.

Uji Homokedastisitas

Menurut Singgih (2017:50), “Uji homokedastitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup (data kategori) mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi, maka dikatakan ada homokedastitas. Sedangkan jika varians tidak sama, dikatakan terjadi heterokedastitas.”

Analisis Regresi Berganda

Menurut Priyatno (2016:92), “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi”. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Tingkat Kepuasan Pimpinan (*dependent variabel*)
- X₁ = Kedisiplinan (*independent variabel*)
- X₂ = Kecepatan (*independent variabel*)
- X₃ = Ketanggapan (*independent variabel*)
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien untuk variabel Kedisiplinan
- b₂ = Koefisien untuk variabel Kecepatan
- b₃ = Koefisien untuk variabel Ketanggapan
- e = Persentase kesalahan (5%)

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Priyatno (2016:97), “Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen”. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R² sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Menurut Maulana (2016:135), untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = Koefisien Determinasi
- r² = R Square

Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2016:97), “Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*”. Dalam penelitian ini nilai *t* hitung akan dibandingkan dengan nilai *t* tabel, pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah:

1. H₀ Diterima apabila : *t* hitung < *t* tabel
2. H_a Diterima apabila : *t* hitung > *t* tabel

Selain itu, uji ini juga digunakan untuk mengetahui apakah analisis regresi linear berganda yang digunakan sesuai dengan data penelitian:

1. H₀ = tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Artinya Kedisiplinan, Kecepatan dan Ketanggapan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.
2. H_a = ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Artinya Kedisiplinan, Kecepatan dan Ketanggapan secara parsial berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.

Uji Secara Simultan (Uji f)

Menurut Priyatno (2016:99), “Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak”. Selain itu, uji ini juga digunakan untuk mengetahui apakah analisis regresi linear berganda yang digunakan sesuai dengan data penelitian:

1. H₀ = tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Artinya Kedisiplinan, Kecepatan dan Ketanggapan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.
2. H_a = ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Artinya Kedisiplinan, Kecepatan dan Ketanggapan secara simultan berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.

$$f_{hitung} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

Keterangan:

- R² = Koefisien determinasi
- N = Jumlah sampel
- K = Banyak parameter/ koefisien regresi *plus constant*

Dalam penelitian ini nilai *f* hitung akan dibandingkan dengan nilai *f* tabel, pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji f ini adalah:

1. H₀ Diterima apabila : *f* hitung < *f* tabel
2. H_a Diterima apabila : *f* hitung > *f* tabel

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Fastgro Kimia Utama Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan obat pestisida/ pupuk kimia. PT. Fastgro Kimia Utama Medan memiliki kantor pusat yang berada di Jl. Kawi No. 2, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara-20151. Perusahaan ini didirikan pada Tahun 2006 oleh Bapak Edy Susanto yang awalnya hanya perusahaan kecil yang dulunya cuma memiliki sedikit karyawan menjadi Perseroan Terbatas (PT) karena perkembangan pembangunan dan perekonomian di Kota Medan dan sekitarnya yang maju dan pesat, maka secara otomatis permintaan pelanggan untuk menggunakan bahan kimia semakin meningkat. Karena banyaknya permintaan bahan inilah menyebabkan pemilik perusahaan memperluas dan mengembangkan perusahaannya dengan menambah banyaknya karyawan. Saat ini jumlah karyawan di PT. Fastgro Kimia Utama Medan ada 30 orang.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas sebanyak 30 karyawan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan. Hasil pengujian validitas untuk variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.667**	.591**	.264	.267	.339	.339	.346	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.159	.154	.067	.067	.061	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.667**	1	.754**	.354	.685**	.431*	.431*	.101	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.055	.000	.017	.017	.597	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.591**	.754**	1	.295	.525**	.347	.539**	.330	.841**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.114	.003	.060	.002	.075	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.264	.354	.295	1	.238	-.205	.394*	.210	.539**
	Sig. (2-tailed)	.159	.055	.114		.205	.276	.031	.266	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.267	.685**	.525**	.238	1	.185	.371*	-.136	.646**
	Sig. (2-tailed)	.154	.000	.003	.205		.327	.044	.473	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.339	.431*	.347	-.205	.185	1	.306	.272	.448*
	Sig. (2-tailed)	.067	.017	.060	.276	.327		.101	.146	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.339	.431*	.539**	.394*	.371*	.306	1	.680**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.067	.017	.002	.031	.044	.101		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.346	.101	.330	.210	-.136	.272	.680**	1	.466**
	Sig. (2-tailed)	.061	.597	.075	.266	.473	.146	.000		.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	.699**	.861**	.841**	.539**	.646**	.448*	.743**	.466**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.013	.000	.010	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Saya hadir ke kantor tepat waktu sesuai jam masuk yang telah ditentukan perusahaan.	0,699	0,361	Valid
2.	Saya taat terhadap peraturan yang ada/ yang telah ditetapkan perusahaan.	0,861	0,361	Valid
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas/ pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	0,841	0,361	Valid
4.	Saya mampu menggunakan fasilitas kantor dengan baik	0,539	0,361	Valid
5.	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditentukan perusahaan.	0,646	0,361	Valid
6.	Bersedia untuk bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang diterapkan dan memberikan yang terbaik bagi tujuan perusahaan.	0,448	0,361	Valid
7.	Berusaha untuk menjadi teladan bagi rekan atau bawahan.	0,743	0,361	Valid
8.	Bersemangat untuk memacu prestasi kerja.	0,466	0,361	Valid

Penjelasan Tabel 2: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Kedisiplinan (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel. dan nilai sig < 0,05, di mana rtabel sebesar 0,361, dan dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Kedisiplinan (X1) dinyatakan *valid*.

Tabel 3 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kecepatan (X2)

Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.439*	.593**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.015	.001	.000
	N	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.439*	1	.481**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.015		.007	.000
	N	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.593**	.481**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007		.000
	N	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.775**	.848**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur.	0,775	0,361	Valid
2.	Menyelesaikan tugas dengan menggunakan pemikiran analisis dan sumber daya yang ada, tanpa adanya keluhan.	0,848	0,361	Valid
3.	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.	0,814	0,361	Valid

Penjelasan Tabel 3: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Kecepatan (X2) memiliki nilai rhitung > rtabel. dan nilai sig < 0,05 di mana rtabel sebesar 0,361, dan dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Kecepatan (X2) dinyatakan *valid*.

Tabel 4 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Ketanggapan (X3)

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.112	.065	.181	.311	.529**
	Sig. (2-tailed)		.555	.734	.339	.095	.003
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.112	1	.216	.182	.222	.521**
	Sig. (2-tailed)	.555		.252	.335	.239	.003
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.065	.216	1	.749**	.074	.675**
	Sig. (2-tailed)	.734	.252		.000	.696	.000

	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.181	.182	.749**	1	.258	.761**
	Sig. (2-tailed)	.339	.335	.000		.168	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.311	.222	.074	.258	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.095	.239	.696	.168		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_X3	Pearson Correlation	.529**	.521**	.675**	.761**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti tanpa adanya kesalahan.	0,529	0,361	Valid
2.	Selalu memikirkan bagaimana melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan memacu integritas.	0,521	0,361	Valid
3.	Karyawan berusaha memberikan solusi terbaik terhadap keluhan pelanggan.	0,675	0,361	Valid
4.	Kecepatan karyawan dalam menangani keluhan yang disampaikan pelanggan.	0,761	0,361	Valid
5.	Karyawan selalu siap membantu kebutuhan pelanggan.	0,630	0,361	Valid

Penjelasan Tabel 4: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Ketanggapan (X3) memiliki nilai rhitung > rtabel. dan nilai sig < 0,05, di mana rtabel sebesar 0,361, dan dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Ketanggapan (X3) dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y)

Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.622**	.222	.286	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000	.239	.126	.000
	N	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.622**	1	.649**	.606**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.222	.649**	1	.793**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.239	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.286	.606**	.793**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.126	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.695**	.904**	.808**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Saya puas dengan pemahaman kerja atas pekerjaan karyawan di perusahaan.	0,695	0,361	Valid
2.	Saya puas dengan kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan.	0,904	0,361	Valid
3.	Saya puas dengan kecepatan kerja karyawan di perusahaan.	0,808	0,361	Valid
4.	Saya puas dengan ketanggapan kerja karyawan di perusahaan.	0,807	0,361	Valid

Penjelasan Tabel 5: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. dan nilai $sig < 0,05$, di mana t_{tabel} sebesar 0,361, dan dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y) dinyatakan *valid*.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kedisiplinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	8

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 6: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 8 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,805. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,805 > 0.60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-8 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Kedisiplinan (X1) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 7 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kecepatan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.719	3

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 7: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 3 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,719. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,719 > 0.60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-3 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Kecepatan (X2) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 8 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Ketanggapan (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.607	5

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 8: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 5 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,607. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,607 > 0.60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-5 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Ketanggapan (X3) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 9 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	4

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

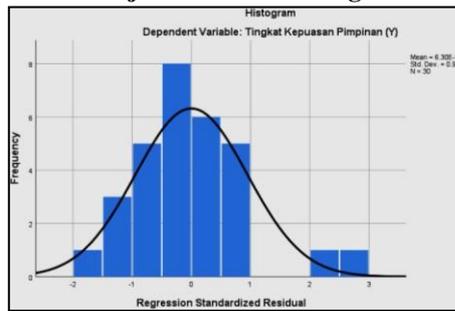
Penjelasan Tabel 9: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 4 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,809. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,809 > 0.60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-4 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y) adalah reliabel atau konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan model regresi linear berganda bisa digunakan atau tidak. Pengujian asumsi klasik terdiri:

1. Uji Normalitas. Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *histogram*:

Gambar 1 Uji Normalitas Histogram

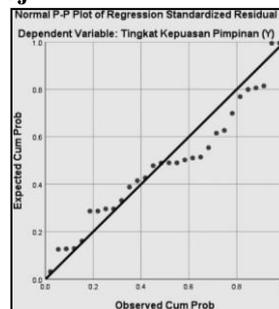


Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Gambar 1: Diperoleh data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *Normal P-plot*:

Gambar 2 Uji Normalitas Normal P-Plot



Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Gambar 2: Dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		RES_1
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46116784
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.152
	Negative	-.109
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 10: Menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah $0,076 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas. Hasil perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y) * Kedisiplinan (X1)	Between Groups	(Combined)	84.483	10	8.448	1.560	.194
		Linearity	18.567	1	18.567	3.429	.080

		Deviation from Linearity	65.917	9	7.324	1.353	.276
	Within Groups		102.883	19	5.415		
	Total		187.367	29			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	135.673	7	19.382	8.249	.000
Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y) * Kecepatan (X2)	Between Groups	Linearity	75.540	1	75.540	32.148	.000
		Deviation from Linearity	60.133	6	10.022	4.265	.005
	Within Groups		51.694	22	2.350		
	Total		187.367	29			

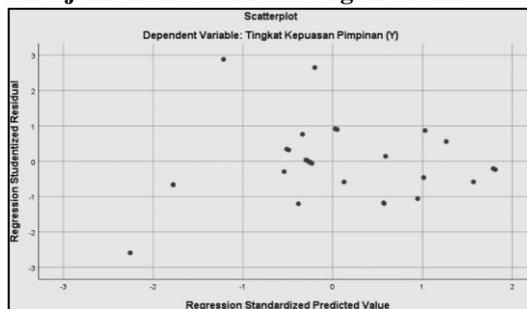
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	121.260	8	15.157	4.815	.002
Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y) * Ketanggapian (X3)	Between Groups	Linearity	99.196	1	99.196	31.511	.000
		Deviation from Linearity	22.063	7	3.152	1.001	.458
		Within Groups		66.107	21	3.148	
	Total		187.367	29			

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 11: Diketahui bahwa nilai *Deviation from linearity* sebesar $0,276 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) terdapat hubungan yang linear dengan Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y), nilai *Deviation from linearity* sebesar $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kecepatan (X2) tidak terdapat hubungan yang linear dengan Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y), dan nilai *Deviation from linearity* sebesar $0,458 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Ketanggapian (X3) terdapat hubungan yang linear dengan Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y).

3. Uji Homokedastisitas. Hasil uji homokedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3 Hasil Uji Homokedastisitas dengan Grafik Scatter Plot



Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Gambar 3: Dilihat bahwa data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi homokedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Analisis Regresi Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan, Kecepatan dan Ketanggapian terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.

Tabel 12 Analisis Regresi Berganda

Coefficient					
s ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.713	3.939	-.181	.858

	Kedisiplinan (X1)	-.047	.117	-.060	-.402	.691
	Kecepatan (X2)	.552	.200	.449	2.761	.010
	Ketanggapan (X3)	.584	.132	.554	4.433	.000

a. Dependent Variable: Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 12: Di atas kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = (-0,713) + (-0,047) + 0,552 + 0,584 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = (- 0,713). Jika nilai Kedisiplinan, Kecepatan dan Ketanggapan dianggap bernilai 0, maka Tingkat Kepuasan Pimpinan akan bernilai (- 0,713).
2. Koefisien X1 (b1) = (- 0,047). Variabel Kedisiplinan terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan koefisien regresi sebesar (- 0,047). Artinya bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kedisiplinan sebesar 1 satuan, maka Tingkat Kepuasan Pimpinan akan meningkat sebesar (- 0,047). Koefisien X2 (b2) = 0,552. Variabel Kecepatan terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan dengan koefisien regresi sebesar 0,552. Artinya bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kecepatan sebesar 1 satuan, maka Tingkat Kepuasan Pimpinan akan meningkat sebesar 0,552.
3. Koefisien X3 (b3) = 0,584. Variabel Ketanggapan terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan dengan koefisien regresi sebesar 0,584. Artinya bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Ketanggapan sebesar 1 satuan, maka Tingkat Kepuasan Pimpinan akan meningkat sebesar 0,584.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*.

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.818	.670	.631		1.543

a. Predictors: (Constant), Ketanggapan (X3), Kedisiplinan (X1), Kecepatan (X2)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 13: Diketahui nilai *R Square* sebesar 0,670 yang artinya sebesar 67% variabel Kedisiplinan, Kecepatan dan Ketanggapan menjelaskan Tingkat Kepuasan Pimpinan dan sisanya sebesar 33% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor gaji, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya.

Uji Serempak (Uji F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara serempak yaitu :

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.451	3	41.817	17.560	.000
	Residual	61.915	26	2.381		b
	Total	187.367	29			

a. Dependent Variable: Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y)
b. Predictors: (Constant), Ketanggapan (X3), Kedisiplinan (X1), Kecepatan (X2)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 14: Diketahui nilai Fhitung adalah sebesar 17,560 dan nilai Sig. 0,000^b. Karena nilai Fhitung 17,560 > Ftabel 2,96 dan nilai Sig. 0,000 < 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Kedisiplinan (X1), Kecepatan (X2) dan Ketanggapan (X3) secara serempak berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y) di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 15 Hasil Uji t

Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.713	3.939		-.181	.858
	Kedisiplinan (X1)	-.047	.117	-.060	-.402	.691
	Kecepatan (X2)	.552	.200	.449	2.761	.010
	Ketanggapan (X3)	.584	.132	.554	4.433	.000

a. Dependent Variable: Tingkat Kepuasan Pimpinan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 15:

1. Untuk variabel Kedisiplinan nilai thitung (- 0,060) < ttabel 2,055 dan nilai Sig. 0,691 > probabilitas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.
2. Untuk variabel Kecepatan nilai thitung 0,449 > ttabel 2,055 dan nilai Sig. 0,010 > probabilitas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kecepatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.
3. Untuk variabel Ketanggapan nilai thitung 0,554 > ttabel 2,055 dan nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Ketanggapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kecerdasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Ketanggapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.
3. Hasil pengujian secara serempak menunjukkan bahwa Kedisiplinan, Kecepatan dan Ketanggapan berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan di PT. Fastgro Kimia Utama, Medan.
4. Sebesar 67% variabel Kedisiplinan, Kecepatan dan Ketanggapan menjelaskan Tingkat Kepuasan Pimpinan dan sisanya sebesar 33% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor gaji, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja agar tidak sering absen, tidak terlambat masuk kerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan membuat deskripsi pekerjaan secara tertulis agar karyawan dapat bekerja dengan disiplin dan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pimpinan juga dapat memberikan contoh keteladanan yang baik kepada bawahan mengenai disiplin yang baik seperti pimpinan tepat waktu hadir ke perusahaan, dan memperlakukan karyawan dengan sama dan adil agar terbentuk kepuasan kerja karyawan.
2. Diharapkan karyawan meningkatkan kecepatan dan ketanggapan kerja agar karyawan tidak sering menunda-nunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan membuat deskripsi pekerjaan secara tertulis.
3. Diharapkan perusahaan dapat mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan, kecepatan dan ketanggapan kerja karyawan agar dapat ditingkatkan dengan lebih signifikan, seperti: faktor gaji, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika, *Pengantar Manajemen*, Sleman: Deepublish, 2018, pp. 4, 9-14.
- [2] H. Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, pp. 3.
- [3] Eko Siswanto, *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan dan Mapan Finansial*, Yogyakarta: Laksana, 2019, pp. 20.
- [4] Irham Fahmi, *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2016 (b), Cetakan Ketiga.

- [5] [Online]. Tersedia: <https://www.kompasiana.com/kamilawirdiati/56fdf87b03b0bdaf06333f09/> kedisiplinan- pendidikan-salah-satu-pondasi-karakter-bangsa-indonesia [15 Agustus 2020].
- [6] [Online]. Tersedia: <https://asrinovita24.wordpress.com/2015/01/13/kecepatan-dalam-bekerja/> [15 Agustus 2020].
- [7] [Online]. Tersedia: <https://www.coursehero.com/file/p4e7crd/Ketanggapan-responsiveness-yaitu-suatu-kebijakan-untuk-membantu-dan-memberikan/> [15 Agustus 2020].
- [8] Agus Budi Purwanto dan Susanti Wahyuningsih, "Pengaruh Kedisiplinan dan Ketanggapan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Hotel di Kabupaten Semarang)", *Jurnal Fokus Ekonomi STIE Pelita Nusantara Semarang, Vol. 8 No. 2, Hal. 23- 41*, 2017.
- [9] Habibah, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi", *Jurnal Manajemen STIE Pelita Bangsa Bekasi*, 2017. Tersedia: http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/147/1526488968827_PDF%20SKRIPSI.pdf?sequence=-1&isAllowed=y [10 Agustus 2020].
- [10] Nor Hadi, "Pengaruh *Emphaty, Tangible, Responsiveness*, dan Kedisiplinan Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat di Pemerintahan Desa", *Jurnal Manajemen STIE Gotong Royong Jakarta*, 2019.
- [11] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, Cetakan kesatu.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- [13] Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSSNew Edition: Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*, Sleman: Deepublish, Februari 2020.
- [14] Minar Ferichani, *Hedonisme Preferensi Dalam Mengkonsumsi Daging*, Yogyakarta: CV. Absolute Media, 2017.
- [15] Singgih Santoso, *Statistik Multivariat Dengan SPSS*, Jakarta: Gramedia, 2017.
- [16] Singgih Santoso, *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*, Jakarta: Gramedia, 2017.
- [17] Duwi Priyatno, *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*, Yogyakarta: MediaKom, 2016, Cetakan Ke-1.
- [18] Maulana, *Statitika Dalam Penelitian Pendidikan: Konsep Dasar Dan Kajian Praktis*, Sumedang: UPI Sumedang Press, 2016, Cetakan Ke-1.