

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. JASA RAHARJA (PERSERO)
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

DWI PRATIWI
NPM. 1205160178



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Dwi Pratiwi (1205160178) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Fakultas Ekonojim UMSU, Skripsi. 2016

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Permasalahan dalam penelitian adalah menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. seperti terjadinya keterlambatan masuk kantor bahkan karyawan sering tidak hadir, hasil disiplin masih kurang maksimal disebabkan karyawan sering memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar kantor, pimpinan kurang memberikan teguran kerja pada sebagian karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditentukan sehingga kepemimpinan belum berjalan secara efektif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Sampel diambil menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 55 karyawan. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner yang di uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (*R-Square*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hasil penelitian Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Nilai *R-Square* adalah 0,816 atau 81,6% menunjukkan sekitar 81,6% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan pengembangan karir. Hal ini menunjukkan sekitar 81,6% disiplin kerja dan pengembangan karir sisanya 18,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum. Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan HidayahNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia.

Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan”**

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis dengan kelapangan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Supardi dan Ibunda Sumiati yang telah membesarkan dan mendidik penulis tanpa pamrih sampai sekarang ini dan Motivasi serta do'a dalam meraih gelar sarjana.

Ucapkan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jufrizen, SE, Msi selaku Sekretariat Program Studi Manajemen Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Hj. Siti Mujiatun, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing yang banyak membantu dan memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran dan ikhlas dalam penyelesaian pembuatan Skripsi ini sampai selesainya skripsi ini.
6. Dosen-dosen Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dari semester I dan sampai dengan semester VIII.
7. Kakak ku yang paling ku sayang Fauza Sigit yang tak pernah bosan memerikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Adek ku Mhd. Rizky Aulia yang selalu memberikan motivasi dan Do'a agar kakak mereka cepat mendapatkan gelar sarjana.
9. Seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan dan do'a dalam meraih gelar sarjana ekonomi.
10. Sahabat terbaikku Halimah Purba SE, Silvia sary SE, Aulia Husnah SE, Rahayu Syahfitri yang selalu mengingatkan dan memberikan semangat.

11. Seluruh teman-teman mahasiswa ekonomi manajemen D-Pagi 2012 khususnya Mona, Rahma, Suci, Yessi, Rida, Wulan, Aidil, Zerio, Willy, Towi, Candra, Dewa, Yoga dan Anugrah yang selama 4 tahun bersama-sama berjuang meraih impian menjadi seorang sarjana.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati Penulis menerima kritik dan saran yang berguna bagi kelengkapan skripsi ini. Semoga skripsi dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Juli 2006

Hormat Penulis

DWI PRATIWI
1205160178

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	V
DAFTAR TABEL	VII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teoritis	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja	9
b. Teori-Teori Kepuasan Kerja	10
c. Faktor-faktor timbulnya Kepuasan Kerja	14
d. Indikator-indikator Kepuasan Kerja	16
2. Disiplin Kerja	17
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja	19
c. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	20
d. Prinsip-prinsip Pendisiplinan	21
e. Indikator Disiplin Kerja	22
3. Pengembangan Karyawan	23
a. Pengertian Pengembangan Karyawan.....	23

b. Jenis-jenis Pengembangan Karyawan	25
c. Tujuan Pengembangan Karyawan.....	28
d. Indikator Pengembangan Karyawan	29
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Pendekatan penelitian	34
B. Definisi Operasional Variabel	35
C. Waktu dan Tempat Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	38
E. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	-
A. Hasil Penelitian	-
B. Pembahasan	-
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	-
A. Kesimpulan	-
B. Saran	-

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Wibowo (2007, hal:299) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Karyawan merupakan unsur utama sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang menentukan bagi keberhasilan jalannya suatu organisasi/pemerintah. Salah satu kunci keberhasilan dari suatu instansi adalah tingkat kepuasan kerja, tingkat kepuasan kerja pegawai yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan. Pengawasan yang berskala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksanakan dengan baik. Kepuasan kerja akan didapat melalui rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik, dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja serta fasilitas pendukung kerja yang memadai. Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

Menurut Sutrisno (2009, hal:77) faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Kesepakatan untuk maju, keamanan kerja, gaji (kompensasi, penulis), perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas. Sedangkan menurut Hartatik (2014, hal:229) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pekerjaan itu sendiri, atasan (*supervisor*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), gaji/upah (*pay*).

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga manusia sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, motivasi, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya, Hasibuan, (2009, hal. 59).

PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang asuransi dimana kegiatan usahanya melaksanakan Asuransi Kecelakaan penumpang alat angkutan umum dan asuransi tanggung jawab menurut hukum terhadap pihak ketiga sebagaimana diatur UU No. 33 dan 34 tahun 1964. PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Medan memiliki visi menjadi perusahaan terkemuka di bidang Asuransi dengan mengutamakan penyelenggaraan program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib sejalan dengan kebutuhan masyarakat, sedangkan misi dari PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Medan adalah bakti kepada masyarakat, dengan mengutamakan perlindungan

dasar dan pelayanan prima sejalan dengan kebutuhan masyarakat, bakti kepada Negara, dengan mewujudkan kinerja terbaik sebagai penyelenggara Program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib, serta Badan Usaha Milik Negara, bakti kepada Perusahaan, dengan mewujudkan keseimbangan kepentingan agar produktivitas dapat tercapai secara optimal demi kesinambungan Perusahaan dan bakti kepada lingkungan, dengan memberdayakan potensi sumber daya bagi keseimbangan dan kelestarian lingkungan.

Oleh sebab itu PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Medan harus menuntut karyawannya memiliki disiplin yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing. Selain itu PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Medan juga harus memberikan sebuah kepuasan terhadap karyawannya agar mereka bisa memiliki kinerja yang lebih baik.

Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir dalam bekerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan akan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Disamping pengembangan karir, disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja para karyawannya.

Berdasarkan hasil prariset dengan HRD PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan dengan beberapa karyawan di kantor pusat PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan yang berkenaan tentang kepuasan kerja karyawan, penulis menemukan beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan sekarang ini, permasalahan tersebut bisa dilihat dari naiknya jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya mengindikasikan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena kurang baiknya hubungan sesama karyawan, adanya permasalahan yang dihadapi karyawan salah satunya mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan atau jabatan yang diperolehnya sehingga lebih memilih melakukan pensiun dini.

Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan, namun berdasarkan wawancara yang penulis temukan bahwa permasalahan yang muncul adalah pada penerapan disiplin kerja dan pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir maka akan berguna bagi perusahaan dan juga membawa pengaruh yang positif terhadap para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan hal tersebut tentunya akan meningkatkan prestasi kerja. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Selain itu, berdasarkan wawancara lainnya penulis menemukan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya disiplin akan

berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Bila mana kedisiplinan tidak dapat ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hasil survey awal di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan menyatakan bahwa ketidakdisiplinan karyawan salah satunya tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan.

Ketidakhadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting atau disebut mahal karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, dengan menurunnya kepuasan kerja akan menyebabkan perusahaan menjadi lambat untuk maju.

Fenomena masalah pengembangan karir di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan adalah keluar karyawan dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan rekan kerja yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2004, hal:147) bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor

pengembangan karir dan disiplin kerja karyawan memegang peranan penting yang cukup signifikan.

Dalam menghadapi tingkat persaingan usaha yang tinggi di bidang asuransi jasa, PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan harus bisa mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan supaya tetap lancar dan dapat meningkatkan daya saing. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, hal ini ditandai dengan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan.
3. Pengembangan karir yang dilakukan perusahaan belum dilakukan secara keseluruhan
4. Masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk mendapatkan gambaran penelitian yang jelas dan tidak melebar saat dalam menganalisa dan membahas, maka ruang lingkup objek penelitian ini yang dilakukan hanya meliputi disiplin, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan yang ada di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Rahajra (Persero) Cabang Medan?
- b. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Rahajra (Persero) Cabang Medan?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Rahajra (Persero) Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini agar terlaksana dengan baik, maka harus ditetapkan tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Rahajra (Persero) Cabang Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Rahajra (Persero) Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Rahajra (Persero) Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kontribusi yang baik sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Bagi penulis sendiri berguna untuk mendalami masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.

- b. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Jasa Rahajra (Persero) Cabang Medan diharapkan dapat menerapkan disiplin kerja dan pengembangan karir dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja Karyawan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Kepuasan kerja menurut Davis dalam Mangkunegara (2009, hal:117) mengatakan : “ kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.”

Sedangkan menurut Hasibuan (2005, hal:202) “ Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja disiplin dan moral kerja.”

Dalam tulisannya M. Idrus, (2006, hal:96) mengungkap bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Lebih lanjut diungkap oleh Idrus bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dibandingkan yang tidak. Mengingat kepuasan kerja adalah sikap, dan karenanya merupakan konstruksi hipotesis sesuatu yang tidak dilihat, tetapi ada atau tidak adanya diyakini berkaitan dengan pola perilaku tertentu.

Menurut Handoko (2005, hal:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal:

77) Kepuasan kerja adalah masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Dari berbagai pendapat mengenai kepuasan kerja di atas penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual yang merupakan sikap dan perasaan seseorang yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya, kepuasan akan dirasakan jika adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

b. Teori -Teori Kepuasan Kerja

Menurut Moch. As'ad (2005, hal:105), pada dasarnya teori - teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1) *Discrepancy theory*

Discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut

persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat “*discrepancy*”, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

2) *Equity theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams tahun 1963. Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut Moch. As'ad (2005, hal: 105), teori elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu :

- a) *Input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan.
- b) *Out Comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, simbol, dan penghargaan.

c) *Comparison Person* adalah dengan membandingkan *input, out comes* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak, akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/ gaji yang diinginkan).

3) *Two Factor Teory*

Menurut *Two Factor Theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satis fiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggung jawab. Kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatis fiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar pegawai.

Menurut Herzberg, perbaikan terhadap kondisi dalam kelompok *dissatisfiers* ini akan mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja. Sedangkan kelompok *satisfiers* merupakan faktor yang menimbulkan kepuasan kerja.

Selain teori di atas ada pula teori lain lagi mengenai kepuasan kerja, adapun teori lainnya adalah sebagai berikut :

a) *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

b) Model dari Kepuasan Bidang/ Bagian (*Facet Satisfaction*)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams, menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima. Jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuai tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaan, dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pembanding.

c) Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu

keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*), berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja yang bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu akibatnya ialah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

c. Faktor -Faktor Timbulnya Kepuasan Kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan factor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar.

Brown and Ghiselli 1950 (Sutrisno 2009, hal: 79) mengemukakan pendapatnya tentang factor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain:

- 1) Kedudukan, umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
- 2) Pangkat, pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan

terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3) Jaminan financial dan social, kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) Mutu pengawasan, hubungan antara pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (Sutrisno 2009, hal: 77) tentang faktor -faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

2) Keamanan kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja pegawai selama bekerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Manajemen kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman.

5) Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

6) Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2007, hal:117). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut Rivai (2009, hal:479) Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas karyawan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi.
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju

- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang keuangan lainnya seperti adanya insentif.
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan.

Sedangkan menurut Dewi Hanggraeni (2009, hal: 17) bahwa kriteria ataupun determinan dari kepuasan kerja adalah dilihat dari:

- 1) Lingkungan Kerja
Merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 2) Atasan/ Gaya Kepemimpinan
Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan kerja. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaa bawahannya. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawannya tersebut. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan bersifat positif. Misalnya atasan yang menghargai pendapat, ide – ide, dan saran karyawannya sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.
- 3) Sifat Pekerjaan (*job content*) dan Aktivitas Kerja
Menikmati pekerjaan itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan. Pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan, dan kendali dapat memuaskan sebagian besar individu.
- 4) *Benefit*
Benefit, dalam hal ini adalah manfaat atau keuntungan yang didapat seseorang saat menjadi anggota suatu organisasi, berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain itu menurut *Job Descriptive Index* (JDI) dalam Rivai (2009, hal:479) mengatakan bahwa faktor penyebab kepuasan kerja ialah:

- 1) Bekerja pada tempat yang tepat.
- 2) Pembayaran yang sesuai.
- 3) Organnisasi dan manajemen
- 4) Supervisi pada pekerjaan yang tepat
- 5) Orang yang berada pada pekerjaa yang tepat

Menurut Porter dalam Syamsir Torang (2012, hal:122) menyatakan bahwa “Dimensi motivasi terletak pada hubungan kinerja dengan reward atau pun

penghargaan, kemudian dengan adanya motivasi yang tinggi maka sifat pekerjaan yang muncul pada karyawan adalah adanya kepuasan kerja”.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu : menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan (Wursanto, 2007, hal: 147).

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti / mematuhi segala aturan / keputusan yang ditetapkan. (M.Sinungan, 2007 hal: 135). Disiplin kerja menurut Siagian (2006, hal: 145) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Gie (2008, hal:96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang- orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/ sekelompok orang.

Kedisiplinan (Hasibuan 2006, hal :193) adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/ lembaga dan norma sosial yang berlaku. Soejono (2007, hal:72) mengemukakan bahwa:

"Umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang dikantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serbabaik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik".

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kesetiaan dan kesadaran seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

b. Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Menurut GR. Terry (2008 hal: 218) ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja, adapun hal tersebut antara lain:

1) Self Dicipline

Self dicipline yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2) *Command Discipline*

Command discipline yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan cirri-ciri sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- 2) Adanya perilaku yang terkendali.
- 3) Adanya ketaatan.

c. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2005, hal: 129-130) disiplin kerja memiliki beberapa tipe-tipe kegiatan pendisiplinan, ada tiga tipe yaitu :

- 1) Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang mendorong pada pegawai untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.
- 2) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang berlaku

dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap pegawai.

3) Disiplin Progresif yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain:

- a) Teguran secara lisan oleh atasan
- b) Teguran tertulis
- c) Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari
- d) Diturunkan pangkatnya
- e) Dipecat (Handoko, 2005 hal: 129-130).

Dalam mewujudkan suatu sekolah yang memiliki kualitas yang baik, baik kualitas peserta didik maupun gurunya tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan sekolah. Apabila ada yang tidak disiplin dalam pekerjaannya tentunya akan mendapatkan suatu tindakan disiplin yang biasanya dikeluarkan oleh pimpinan/kepala sekolah. Tindakan disiplin tersebut sangat diperlukan dalam sekolah, karena tindakan disiplin ini akan dapat memberikan efek jera bagi guru untuk bekerja sesuai dengan aturan sekolah serta mampu menjadikan manajemen organisasi dalam sekolahan menjadi lebih baik dan teratur.

d. Prinsip-Prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya paraguru akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan

gurunya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan guru agar bersikap disiplin, Soejono (2007, hal:67) mengemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.
- 2) Pendisiplinan yang bersifat membangun. Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan pegawai, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.
- 3) Keadilan dalam pendisiplinan. Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membedakan antar tenaga kerja/ pegawai.
- 4) Pendisiplinan dilakukan pada waktu pegawai tidak absen. Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika pegawai yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.
- 5) Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar. Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (2007, hal: 67), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja. Adapun indikator tersebut yaitu:

- 1) Ketepatan waktu. Dalam hal ini dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerjabaik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Sebagai contohnya pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas,

membuatijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan teori di atas maka komponen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Pemanfaatan sarana
- 3) Tanggungjawab kerja
- 4) Ketaatan terhadap aturan instansi

Komponen tersebut digunakan dalam penelitian ini karena berkaitan dengan penelitian mengenai disiplin kerja serta merupakan faktor yang mempengaruhi sekaligus indikator dari disiplin kerja itu sendiri.

3. Pengembangan Karir

a. Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan Karir perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Hasibuan (2009, hal:68)

Menurut *Nadler* (Hardjana, 2001, hal: 11) pengembangan adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

Hasibuan (2009, hal:69) Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, Konseptual, dan Moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Mondy, et.al.(2009 hal:254), menyatakan pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Sikula (2009, hal:70) dalam Hasibuan mengatakan bahwa Pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Milkovich dan Boudreau (2007, hal:408), menyatakan pengembangan adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas dan motivasi karyawan agar dapat menjadi aset perusahaan yang berharga. Simamora (2004, hal:287), mengemukakan pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Ruky (2006, hal: 228) berpendapat bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya.

Jadi proses pengembangan dalam konteks perusahaan sangatlah berpengaruh pada kinerja juga tingkat produktivitas Karyawan, dalam pemberian Pendidikan kepada bagian-bagian Manajerial dan pelatihan pada bagian Operasional merupakan langkah kongkret yang harus direncanakan oleh

perusahaan melalui Top Manajer dan harus berkesinambungan juga bermetode sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

b. Jenis-Jenis Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2009, hal: 72) Jenis-jenis Pengembangan secara umum dikelompokkan atas : Pengembangan secara informal dan pengembangan secara Formal.

- 1) Pengembangan secara Informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya, hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
- 2) Pengembangan secara Formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan, pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Sedangkan Notoadmojo (2005, hal: 28) Membahas secara khusus Jenis pengembangan yang di bagi atas dua hal yakni Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat, unit yang menangani pendidikan dan pelatiha karyawan lazim disebut pusdiklat.

Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang di inginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang

pelatihan sering dikacaukan penggunaannya dengan latihan (*Pratice atau exercise*) ialah merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu.

Pendidikan dan pelatihan dapat di pandang sebagai salah satu bentuk investasi, oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut.

- 1) Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya informasi, oleh sebab itu karyawan atau staff baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- 2) Dengan adanya kemajuan ilmu dan tekhnologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

3) Promosi dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward dan insentive.

4) Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti diuraikan di atas bukanlah semata-mata bagi karyawannya yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan membawa keuntungan bagi target organisasi.

Pendidikan (Formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang di inginkan oleh organisasi yang bersangkutan, sedang pelatihan (*Training*) sering dikacaukan penggunaanya dengan latihan (*praticce atau exercise*) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang, sedangkan latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu, misalnya latihan menari, latihan naik sepeda, latihan baris berbaris, dan sebagainya.

c. Tujuan Pengembangan Karir

Secara umum tujuan pengembangan karir adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan Armstrong, (2007, hal: 507).

Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia ini, kinerja individual dan kelompok adalah subjek untuk peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi serta promosi mereka.

Secara rinci tujuan pengembangan SDM dapat diuraikan sebagai berikut: Meningkatkan produktivitas kerja. Program pengembangan yang dirancang dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena meningkatnya *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang bersangkutan. Olehnya Notoadmodjo (2003, hal: 32) Mengklasifikasikan dalam beberapa pendapat tentang tujuan dari Program pengembangan Sumber daya Manusia yakni mencapai efisiensi: Efisiensi sumber-sumber daya organisasi akan terjaga apabila program pengembangan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan.

d. Indikator Pengembangan Karir

Metode pengembangan yang diterapkan perlu diukur apakah baik atau tidak. Metode pengembangan dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang ditunjukkan yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan pengukuran metode ini kita dapat menarik kesimpulan apa perlu diganti atau hanya perlu disempurnakan saja. Menurut Indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan adalah

- 1) Prestasi Kerja Karyawan
Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik, tetapi jika prestasi kerja tetap, maka metode pengembangan yang diterapkan kurang baik, jadi perlu diadakannya perbaikan.
- 2) Kedisiplinan Karyawan
Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangannya diterapkan kurang baik.
- 3) Absensi Karyawan
Kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan itu cukup baik, sebaliknya jika absensi karyawan. berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik / efektif
- 4) Tingkat Kerusakan Produksi, Alat, dan Mesin
Kalau tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin setelah karyawan mengikuti pengembangan berkurang, maka metode itu cukup baik, tetapi jika tetap berarti metode pengembangan kurang baik.
- 5) Tingkat Kecelakaan Karyawan
Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan itu kurang baik, tetapi tidak berarti metode pengembangan itu kurang baik apabila perlu disempurnakan.
- 6) Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga dan Waktu
Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik selama metode pengembangan itu baik, tetapi jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.
- 7) Tingkat Kerjasama Karyawan
Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja

sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

8) **Tingkat Upah Insentif Karyawan**

Jika upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan, maka metode pengembangan itu baik, tetapi jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

9) **Prakarsa Karyawan**

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreatifitasnya.

10) **Kepemimpinan dari Keputusan Manajer**

Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang diterapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik kerjasama serasi, sasaran yang direncanakan semakin baik dan ketegangan-ketegangan berkurang serta keputusan kerja karyawan meningkat.

Kalau hal-hal diatas tercapai berarti metode pengembangan yang dilaksanakan itu baik, tetapi sebaliknya jika hal-hal diatas tidak tercapai metode pengembangan itu kurang baik.

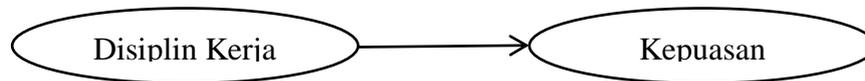
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dalam suatu lembaga/instansi pendidikan, sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja harus memiliki disiplin kerja yang tinggi. Karyawan dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam perusahaan.

Faktor yang turut mempengaruhi terhadap kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Perusahaan/instansi membuat peraturan yang intinya untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan dengan tujuan agar bias melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keahliannya. Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, tentu tidak hanya dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka

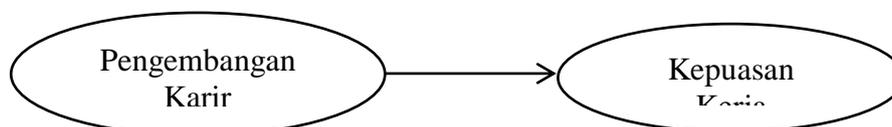
juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan suatu kepuasan dalam bekerja bagi para karyawan.



Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Dengan adanya pengembangan karir, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh pengembangan karyawan dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu perusahaan untuk bias membuat guru termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh pengembangan karir, maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tidak maksimal.

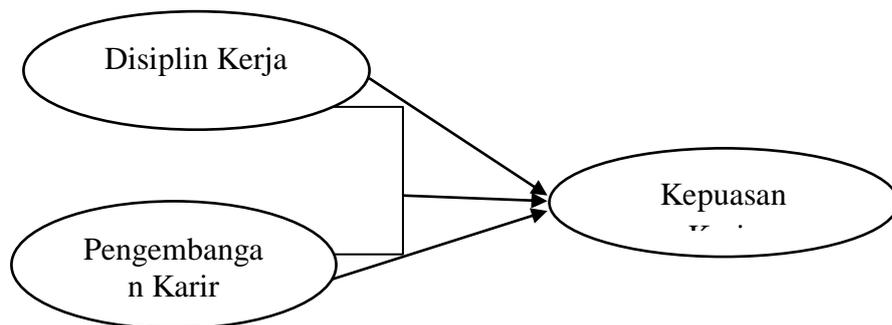


Gambar II.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Perusahaan/instansi membuat peraturan yang intinya untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan dengan tujuan agar bias melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keahliannya. Perusahaan juga harus memperhatikan karyawan dengan membuat suatu program pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja.

Mereka memerlukan kondisi yang mendukung baik dari dalam diri, berupa pengembangan karir agar dapat bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan akan tercukupinya sandang, pangan, papan, kebutuhan akan rasa aman, serta pengakuan akan keberadaannya dalam bekerja.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, Arikunto, (2006, hal: 64). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Rahajra (Persero) Cabang Medan
2. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Rahajra (Persero) Cabang Medan
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Rahajra (Persero) Cabang Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah suatu pertanyaan yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 hal: 55). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numeric, Kuncoro, (2006, hal:97). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karyawan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu, Sugiyono, (2005, hal:76).

Menurut Ghozali (2011, hal:114), dalam hubungan sebab akibat antara satu variable dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negative. Variabel ini disebut juga variabel awal atau variable eksogen atau variabel penyebab. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir(X2)

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

C. Definisi Operasional

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu disiplin kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Karyawan

M. Idrus, (2006 hal: 96) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Lebih lanjut diungkap oleh Idrus bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dibandingkan yang tidak. Mengingat kepuasan kerja adalah sikap, dan karenanya merupakan konstruksi hipotesis sesuatu yang tidak dilihat, tetapi ada atau tidak adanya diyakini berkaitan dengan pola perilaku tertentu.

Tabel III. 1
Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator
1	Isi pekerjaan, penampilan tugas karyawan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2	Supervisi.
3	Organisasi dan manajemen
4	Kesempatan untuk maju
5	Gaji dan keuntungan dalam bidang keuangan lainnya seperti adanya insentif.
6	Rekan kerja
7	Kondisi pekerjaan.

Sumber : Rivai (2009, hal: 479)

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja karyawan adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel III – 2
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Kompensasi
2	Kualitas Disiplin Kerja
3	Konservasi Aturan
4	Kuantitas Pekerjaan
5	Lokasi Tempat Tinggal

Sumber : Waridin, (2006, hal: 54)

3. Pengembangan Karir

Pengembangan (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan Karir perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Tabel III. 3
Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator
1	Prestasi Kerja Karyawan
2	Kedisiplinan Karyawan
3	Absensi Karyawan
4	Tingkat Kerusakan Produksi, Alat, dan Mesin
5	Tingkat Kecelakaan Karyawan
6	Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga dan Waktu
7	Tingkat Kerjasama Karyawan
8	Tingkat Upah Insentif Karyawan
9	Prakarsa Karyawan
10	Kepemimpinan dan Keputusan Manajer

Sumber : Hasibuan (2009, hal: 83)

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan

Alamat Jl. Gatot Subroto No.142 Medan

Waktu Penelitian : Pada bulan Februari – Oktober 2016

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini :

Tabel III. 4
Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi

No	Kegiatan	Bulan /Minggu															
		Februari				Mei				Agustus				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal (Observasi)		■	■													
2	Penyusunan proposal				■	■	■	■									
3	Bimbingan Proposal						■	■	■								
4	Seminar Proposal									■	■	■	■				
5	Pengumpulan data Penelitian												■	■			
6	Pengolahan Data													■	■	■	
7	Sidang Meja Hijau													■	■	■	

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas:objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012, hal: 389). Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan yang berjumlah 55 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Arikunto (2010, hal:174). Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah sistem sampel jenuh, yaitu dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dari penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah sampel yang sedikit, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang.

F. Tehnik Pengumpulan Data

1. Angket / Questioner

Questioner adalah tehnik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan, yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III.6
Skala Pengukuran Likert's

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Agar hasil kuisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut :

a. Uji validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Sugiyono (2010, hal:183)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Croanbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai *Croanbach's Alpha* > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\omega^2} \right]$$

Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal:86)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} < 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel, apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar / salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

2. Wawancara

Wawancara, yaitu melakukan Tanya jawab dengan pimpinan perusahaan, kepala bagian dan para pegawai yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2010, hal: 188)

Dimana :

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁ dan b₂ = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Pengembangan Karyawan

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika Kolmogov – Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$).

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan Tolerance dan VIF (*Variance Information Factor*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 10.

c. Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik – titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{(1 - r_{xy}^2)}}$$

Sugiyono (2010, hal: 187)

Keterangan :

- t = Nilai t hitung
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya pasangan rank

Tahap – tahap :

Dimana :

- r = Korelasi antara variabel dependen dan independen yang ditentukan
- n = Jumlah sampel
- t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2$

Cara pengujian hipotesis uji t :

- a. $H_0 : \rho = 0$ (ada pengaruh signifikan variabel variabel bebas dengan variabel terikat)

- b. $H_1 : \rho \neq 1$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat)

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat

Gambar III.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Uji F

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus sebagai berikut yaitu :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sugiyono (2010, hal: 192)

Dimana :

R = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian uji F :

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 = Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

H_a = Ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis :

Gambar III-2 : Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n.

5. Uji Determinasi

Koefisien Determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Dalam hal ini menggunakan rumus :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

Untuk mempermudah penulis dalam pengolahan dan penganalisisan data, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical program for social Science (SPSS)* versi 16.0.

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Dimana instansi ini bergerak dibidang jasa. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 55 eksemplar angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden, adapun angket pertanyaan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel kepemimpinan (X_1) dan 15 pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (x_2) dan 15 pertanyaan untuk Kepuasan Kerja Karyawan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LRS) dengan bentuk ceklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) obsis sebagaimana terlihat pada table berikut:

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiono (2006, hal 87)

Dan ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), maupun Kinerja Karyawan (Y)

a. Karakteristik Responden

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	20	36.4	36.4	36.4
Perempuan	35	63.6	63.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2016)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari perempuan 35 orang (63,6%) dan laki-laki 20 orang (36,4%). Persentase karyawan antara laki-laki dan karyawan perempuan mempunyai perbedaan yang cukup jauh. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan didominasi jenis kelamin perempuan.

2) Berdasarkan Usia

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25	9	16.4	16.4	16.4
26-30	11	20.0	20.0	36.4
31-40	15	27.3	27.3	63.6
41-50	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda

sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki disiplin kerja, komunikasi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

3) Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	7	12.7	12.7	12.7
D1-D3	14	25.5	25.5	38.2
S1-S2	34	61.8	61.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2016)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1-S2 yaitu sebanyak 34 orang (61,8%),selanjutnya dengan tingkat D1-D3 sebanyak 14 orang (25,5%), tingkat SLTA sebanyak 7 orang (12,7%).

b. Analisis Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Disiplin Kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), Kepuasan kerja karyawan (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan penulis kepada responden.

1) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Disiplin kerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel VI.5
Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X_1)

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	23,6	41	74,5	1	1,8	0	0	0	0	55	100
2	24	43,6	31	56,3	0	0	0	0	0	0	55	100
3	28	50,9	26	47,2	1	1,8	0	0	0	0	55	100
4	19	34,5	36	65,4	0	0	0	0	0	0	55	100
5	27	49,0	28	50,9	0	0	0	0	0	0	55	100
6	19	34,5	35	63,6	1	1,8	0	0	0	0	55	100
7	10	18,1	33	60,0	12	21,8	0	0	0	0	55	100
8	22	40,0	25	45,4	8	14,5	0	0	0	0	55	100
9	19	34,5	28	50,9	7	12,7	1	1,8	0	0	55	100
10	16	29,0	36	65,4	3	5,4	0	0	0	0	15	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang “Karyawan selalu hadir dan datang bekerja tepat waktu” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 74,5%.
- b) Jawaban responden tentang “Karyawan selalu menjaga dan menggunakan pelatan kantor yang diberikan perusahaan” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,3%.
- c) Jawaban responden tentang “Karyawan yang baik selalu selalu mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47.2%.
- d) Jawaban responden tentang “Karyawan yang baik akan selau menaati setiap peraturan yang ada di dalam perusahaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 65,4%

- e) Jawaban responden tentang “Saya selalu berusaha agar pekerjaan dilakukan dengan hati yang senang” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50,9%.
- f) Jawaban responden tentang “Saya bertanggung jawab dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab setuju 63,6%.
- g) Jawaban responden tentang “Produktivitas karyawan harus mengedepankan efisiensi” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 60.0%.
- h) Jawaban responden tentang “Saya slalu mengerjakan apa yang diperintahkan atasan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 45,4%.
- i) Jawaban responden tentang “Prestasi karyawan dimulai dari disiplin kerjanya” sebagian besar responden menjawab setuju 50,9%.
- j) Jawaban responden tentang “Karyawan yang disiplin sudah pasti karyawan yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju 65,4%.

Jadi kesimpulan, secara umum Disiplin Kerja pegawai di perusahaan pada umumnya sudah baik, artinya , ruang gerak, peralatan kantor,keamanan di tempat kerja sudah baik.

2) Pengembangan Karir (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian frekwensi data dari penelitian variabel pengembangan karir yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel VI.5
Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kepemimpinan (X_1)

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	23,6	41	74,5	1		0	0	0	0	55	100
2	24	43,6	31	56,3	0	0	0	0	0	0	55	100
3	24	43,6	31	56,3	0	0	0	0	0	0	55	100
4	19	34,5	36	65,4	0	0	0	0	0	0	55	100
5	24	43,6	30	54,5	1	1,8	0	0	0	0	55	100
6	18	32,7	36	65,4	1	1,8	0	0	0	0	55	100
7	28	50,9	27	49,0	0	0	0	0	0	0	55	100
8	28	50,9	27	49,0	0	0	0	0	0	0	55	100
9	15	27,2	33	60,0	6	10,9	1	1,8	0	0	55	100
10	18	32,7	35	63,6	2	3,6	0	0	0	0	15	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang “Perusahaan yang maju harus memiliki karyawan yang punya prestasi kerja yang baik” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 74,5%.
- b) Jawaban responden tentang “Perusahaan yang baik harus mempunyai karyawan yang disiplin” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,3%.
- c) Jawaban responden tentang “Setiap karyawan harus selalu memiliki absensi yang baik dalam perusahaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 56,3%.
- d) Jawaban responden tentang “Karyawan yang baik harus mampu meminimalkan setiap kerusakan pelatan kerja kantor” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,4%.

- e) Jawaban responden tentang “Perusahaan harus mampu menjamin kecelakaan kerja yang dialami setiap karyawannya” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,5%.
- f) Jawaban responden tentang “Karyawan yang baik harus mampu mengurangi pemborosan bahan baku,dan waktu” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,4%
- g) Jawaban responden tentang “Setiap karyawan harus bisa menjalin kerjasama yang baik dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 49,0%.
- h) Jawaban responden tentang “Perusahaan yang baik harus mampu membayar/ memberikan upah karyawan sesuai dengan kinejanya” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 49,0%.
- i) Jawaban responden tentang “Prakasa karyawan harus meningkat setelah mengikuti pengembangan karyawan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 60,0%.
- j) Jawaban responden tentang “Keputusan-keputusan manajer harus membaik setelah mengikuti pengembangan” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63.6%.

Dari jawaban responden diatas dapat disimpulkan Secara umum pengembangan karir dalam bekerja pada umumnya sudah tinggi, artinya kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai sudah baik.

3) Variabel kepuasan kerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja Karyawan yang dirangkum didalam table sebagai berikut:

Tabel VI.7
Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel kepuasan kerja Karyawan (Y)

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	23,6	42	76,3	0	0	0	0	0	0	55	100
2	23	41,8	32	58,1	0	0	0	0	0	0	55	100
3	23	41,8	31	56,3	0	0	0	0	0	0	55	100
4	16	29,0	39	70,9	0	0	0	0	0	0	55	100
5	19	34,5	36	65,4	0	0	0	0	0	0	55	100
6	21	38,1	31	56,3	3	5,4	0	0	0	0	55	100
7	21	38,1	31	56,3	3	5,4	0	0	0	0	55	100
8	23	41,8	25	45,4	7	12,7	0	0	0	0	55	100
9	15	27,2	30	54,5	9	16,3	1	1,8	0	0	55	100
10	12	21,8	41	74,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Dari uraian diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang “Anda telah mencapai standar kerja yang ditentukan sehingga dapat memuaskan perusahaan” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 76,3%.
- b) Jawaban responden tentang “Anda bekerja demi mencapai tujuan perusahaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1%
- c) Jawaban responden tentang “Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan” sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 56,3%

- d) Jawaban responden tentang “Kepuasan saat bekerja didapatkan apabila mempunyai kesempatan untuk maju” sebagian responden menjawab setuju sebesar 70,9%.
- e) Jawaban responden tentang “Anda mau menerima kritikan atasan demi meningkatkan kinerja” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,4%.
- f) Jawaban responden tentang “Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja lain” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,3%.
- g) Jawabann responden tentang “Karyawan yang baik harus mampu menyesuaikan kondisi di setiap pekerjaan” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,3%.
- h) Jawaban responden tentang “Kepuasan saat bekerja apabila mendapatkan insentif sesuai yang diberikan perusahaan” sebagian beesar responden menjawab setuju sebesar 45,4%
- i) Jawaban responden tentang “Semakin besar insentif yang diberikan perusahaan semakin puas karyawan dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 54,5%.
- j) Jawaban responden tentang “Keberhasilan seorang karyawan akan nampak ketika dari insentif yang diberikan perusahaan” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 74,5%.

Dari hasil jawaban responden memperlihatkan Secara umum kepuasan kerja karyawan di perusahaan pada umumnya sudah baik, artinya pegawai sudah

bekerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, tekun dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu dengan baik.

a. Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengelolaan data SPSS yaitu sebagai berikut :

Tabel III-7
Hasil Uji instrument X_1 (Disiplin Kerja)

No Item	Nilai Korelasi	probabilitas	Keterangan
Item 1	0,423>0,220	0,001< 0,05	Valid
Item 2	0,625>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 3	0,656>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 4	0,425>0,220	0,001< 0,05	Valid
Item 5	0,648>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 6	0,489>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 7	0,188<0,220	0,170> 0,05	Tidak Valid
Item 8	0,630>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 9	0,253>0,220	0,006< 0,05	Valid
Item10	0,121<0,220	0,380> 0,05	Tidak Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Berdasarkan uji validitas pada variabel disiplin kerja (X_1) ternyata ada 2 item yang tidak valid karena r hitung < r tabel. Kedua item tersebut dibuang sehingga ada 8 item yang akan dilanjutkan untuk pengujian reliabilitasnya.

Tabel IV-9
Hasil Uji Instrument X_2 (Pengembangan Karir)

No Item	Nilai Korelasi	probabilitas	Keterangan
Item 1	0,465>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 2	0,634>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 3	0,642>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 4	0,501>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 5	0,590>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 6	0,489>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 7	0,560>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 8	0,615>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 9	0,302>0,220	0,025< 0,05	Valid
Item 10	0,397>0,220	0,003< 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Berdasarkan uji validitas pada variable pengembangan karir (X2) valid semua sehingga 10 item bisa lanjut ke reabilitas.

Tabel IV-10
Hasil Uji Instrument Y (Kinerja Karyawan)

No Item	Nilai Korelasi	probabilitas	Keterangan
Item 1	0,505>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 2	0,395>0,220	0,003< 0,05	Valid
Item 3	0,790>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 4	0,472>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 5	0,663>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 6	0,514>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 7	0,351>0,220	0,009< 0,05	Valid
Item 8	0,646>0,220	0,000< 0,05	Valid
Item 9	0,358>0,220	0,007< 0,05	Valid
Item 10	0,313>0,220	0,002< 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian diolah (2016)

Berdasarkan uji validitas pada variable kepuasan kerja karyawan (Y) 10 item valid sehingga 10 item itu akan dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas. Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Disiplin Kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan) yang diuji, tidak semua butir mempunyai status valid, selanjutnya butir yang valid diatas akan diuji Reabilitasnya, pengujian Reabilitas akan dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2005) cukup baik apabila hasil alpha $\geq 0,60$.

Tabel III-11
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Disiplin Kerja	0,701>0,60	Reliabel
Pengembangan karir	0,689>0,60	Reliabel
Kepuasan karyawan	0,793>0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Crombach Alpha*) kepemimpinan 0,701 > 0,60 reliabel, (*Crombach Alpha*) disiplin kerja 0,689 > 0,60 reliabel, (*Crombach Alpha*) kinerja karyawan 0,793 >

0,60 reliabel. Apabila nilai reliabilitas instrument (*Crombach Alpha*) di atas 0,60 maka dapat disimpulkan reliabilitas setiap variabel dianggap baik dan memenuhi kriteria karena $Crombach\ Alpha > 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dependent Variable Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2016)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Gambar IV.1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dengan nilai VIF (*Variance Inffactor Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadikorelasi diantara variabel independen tesebut, dalam hal ini ketentuannya adalah:

- 1) Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi mulitkolinearitas.
- 2) Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolineritas.
- 3) Jika $Tolerance > 0.10$, maka tidak terjadi multikoleniaritas.
- 4) Jika $Tolerance < 0.10$, maka terjadi multikoleniaritas

Tabel IV.13
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficiens

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.195	5.125
Pengembangan Karir	.195	5.125

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Berdasarkan tabel IV.13 uji multikolinearitas di atas terlihat bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai tolerance $0,195 > 0,10$ dan nilai VIF $5,125 < 10$ sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dependent Variable Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2016)

Gambar IV.2 Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor.

Berikut ini adalah rumus dari Regresi Berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel IV.14
Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.587	5.172		3.207	.002
Disiplin Kerja	1.103	.175	1.142	6.288	.000
Pengembangan Karir	.468	.222	.383	2.111	.040

a. Dependent Variable: kepuasan Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Berdasarkan tabel IV-14 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$a = 16,587$$

$$b_1 = 1,103$$

$$b_2 = 0,468$$

Jadi persamaan regresi linear untuk kepemimpinan dan disiplin kerja adalah :

Nilai $a = 16,587$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Disiplin kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 16,587%

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) = 1,103 menunjukkan apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 11,3%.

Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X2) = 0,468 menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 46,8%.

B. Pembahasan

1. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan program SPSS pengujian dilakukan menggunakan level taraf 0,05 nilai untuk $n = 55 - 2 = 53$ untuk menguji signifikansi hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

Tabel IV.15
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	16.587	5.172		3.207	.002
	Disiplin Kerja	1.103	.175	1.142	6.288	.000
	Pengembangan karir	.468	.222	.383	2.111	.040

a. Dependent Variable: kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara persial ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 6,288 > t_{tabel} 2,006$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kepuasan kerja PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

-6.288 0 2,006 6.288

Sumber : Hasil Pengolahan data (2016)

Gambar VI.3 : Kriteria Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja

2) Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara persial ada pengaruh antara Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 2.111 > t_{tabel} 2,006$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,040 <$

0,05 berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

2.111 -2,006 0 2,006 2.111

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2016)

Gambar VI-4 : Kriteria Pengujian Hipotesis pengembangan karir

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan. Langkah untuk melakukan uji F adalah menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} perhitungannya yaitu F_{tabel} $dk = 55-2-1=52$, $\alpha = 5\%$ $F_{tabel} = 3,18$. Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.16
Hasil Uji F**

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	384.659	2	192.329	51.699	.000 ^a
	Residual	193.450	52	3.720		
	Total	578.109	54			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, pengembangan karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data (2016)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 51.699 > F_{tabel} 3,18 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak (Ha diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variable bebas terhadap variable terikat:

Tabel IV.17
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.653	1.92878

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah 0,816 atau 81,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sebesar 81,6%, sisanya 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Hasil Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara persial ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 6.288 > t_{tabel} 2,006$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin Kerja ada pengaruh terhadap kepuasan kerja Hal ini didukung atau sejalan dengan penelitian Robin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan melihat disiplinnya karyawan terhadap jam kerja.

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara persial ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2.111 > t_{tabel} 2,006$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,040 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 51.699 > F_{tabel}$ 3,18 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

Maka hal ini dapat disimpulkan dengan meningkatnya Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir hal ini didukung dengan hipotesis ketiga dari penulis, Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa disiplin dan Disiplin Kerja berpengaruh nyata (berarti) terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir ada pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Hal ini didukung atau sejalan dengan penelitian Surya (2009) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa secara serempak Disiplin Kerja mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara persial ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 6.288 > t_{tabel} 2,006$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.
2. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara persial ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2.111 > t_{tabel} 2,006$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,040 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.
3. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 51.699 > F_{tabel} 3,18$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan pada penelitian ini untuk pihak perusahaan adalah :

1. Mengenai disiplin kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas.
2. Mengenai pengembangan karir harus lebih ditingkatkan lagi supaya karyawan bisa meningkatkan wawasan dalam mengembangkan perusahaan.
3. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja hendaknya perusahaan meningkatkan disiplin kerja dan pengembangan karir yang ada karena kedua faktor tersebut merupakan faktor penunjang peningkatan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 2007. *Prinsip-Prinsip Manajemen Jilid I. Edisi Kedelapan*. Yogyakarta: Tugu
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad, Moh. 2005. *Psikologi Industri Edisi Ke-3*. Jakarta: Liberty.
- Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali. 2011. *Ekonometrika Thor, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gie. 2008. *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Modem Liberty
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Dua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi sara.
- Kuncoro. 2006. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- M. Idrus. 2006. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manuia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Milkovich. 2007. *Human Resource Management. Thirtheenth Edition*. Irwin Bock Team
- Mondy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I Edisi Sepuluh*, Jakarta: Erlangga
- Notoadmojo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky. 2006. *Manajemen Pengajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan, Edisi Pertama*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,

- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 15*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sikula. 2009. *Sistem Manajemen Kinerja, Gramedia Pustaka Utama (GPU), Jakarta*
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN,
- Sinungan. 2007. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soejono. 2007. *Sistem dan Prosedur Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugioyo. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta,
- Susilo, Martoyo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi
- Syamsir Torang. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Terry. 2008 *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wursanto. 2007. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Adi