

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT KAI DIVRE I SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : KHAIRUN NISA
NPM : 2005160033
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 10 September 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : KHAIRUN NISA
NPM : 2005160033
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KAI DIVRE 1 SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Penguji II

Saprinal Manurung, S.E., M.A

Pembimbing

Muhammad Elfi Azhar, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : KHAIRUN NISA
NPM : 2005160033
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN
KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT KAI DIVRE 1 SUMATERA
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas akhir

MUHAMMAD ELFI AZHAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Khairun Nisa
NPM : 2005160033
Dosen Pembimbing : Muhammad Elfi Azhar, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT KAI DIVRE 1 Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	hasil belajarnya ditambahkan lagi	15/8/24	
Bab 2	teori & teori ditambahkan lagi dan perbaikannya ditambahkan	21/8/24 25/8/24	
Bab 3	teknik analisis data perbaikannya ditambahkan	15/8/24 25/8/24	
Bab 4	analisis perbaikannya ditambahkan	15/8/24 25/8/24	
Bab 5	ok	28/8/24	
Daftar Pustaka	ok	28/8/24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ada meja hijau	28/8/24	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2024
ace 28/8/24 Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

MUHAMMAD ELFI AZHAR, S.E., M.Si.



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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Khairun Nisa

NPM : 2005160033

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah tugas akhir saya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT KAI Divre I Sumatera Utara” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

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

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

Yang Menyatakan



KHAIRUN NISA

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KAI DIVRE I SUMATERA UTARA

**KHAIRUN NISA
NPM: 2005160033**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : knisa2916@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi terhadap Kepuasan kerja . Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT KAI Divre I Sumatera Utara. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan PT KAI Divre I Sumatera Utara dengan populasi 97 dan sampel sebanyak 97 orang dengan penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian ini adalah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja . Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dan Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT KAI Divre I Sumatera Utara.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT KAI DIVRE I NORTH SUMATRA

**KHAIRUN NISA
NPM: 2005160033**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : knisa2916@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of Career Development on Job Satisfaction. To determine and analyze Work Discipline on Job Satisfaction. To determine and analyze Motivation on Job Satisfaction. To determine and analyze the effect of Career Development, Work Discipline and Motivation on Job Satisfaction of PT KAI Divre I North Sumatra employees. In this study using an associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented in the form of quantitative data, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing. In this study, the objects studied were employees of PT KAI Divre I North Sumatra with a population of 97 and a sample of 97 people with sampling using saturated sampling. The results of this study are Career Development has a significant effect on Job Satisfaction. Work Discipline has a significant effect on Job Satisfaction. Motivation has a significant effect on Job Satisfaction. And Career Development, Work Discipline and Motivation have a significant effect on Job Satisfaction in PT KAI Divre I North Sumatra employees.

Keywords: Career Development, Work Discipline, Motivation and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobil'alamin Puji dan Syukur diucapkan kehadirat Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya pada akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas akhir ini diajukan dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KAI DIVRE I SUMATERA UTARA”**

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta Suyatno dan Ibunda tercinta Dahniar yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof Dr Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Elfi Azhar SE., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Proposal Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal.
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, maka untuk itu dengan besar hati dan dengan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan tugas akhir ini dikemudian hari.

Akhir kata penulis berharap ini dapat berguna bagi kita semua. Kiranya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2024
Penulis

Khairun Nisa
NPM 2005160033

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.1.2. Faktor Faktor Kepuasan Kerja	13
2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	15
2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	16
2.1.2. Pengembangan Karir	17
2.1.2.1. Pengertian Pengembangan Karir	17
2.1.2.2. Faktor Faktor Pengembangan Karir	19
2.1.2.3. Manfaat Pengembangan Karir	20
2.1.2.4. Indikator Pengembangan Karir.....	23
2.1.3. Disiplin Kerja	24
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	24
2.1.3.2. Faktor Faktor Disiplin Kerja.....	25
2.1.3.3. Fungsi Disiplin Kerja.....	29
2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja.....	30

2.1.4. Motivasi	32
2.1.3.1. Pengertian Motivasi	32
2.1.3.2. Faktor Faktor Motivasi	33
2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	36
2.1.3.3. Indikator Motivasi	37
2.2 Kerangka Konseptual	40
2.3 Hipotesis	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1. Pendekatan Penelitian	46
3.2 Definisi Oprasional	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Teknik Analisis Data	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN	60
4.1. Hasil Penelitian.....	60
4.2. Pembahasan.....	84
BAB 5 PENUTUP.....	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran.....	89
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Wawancara	5
Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja	46
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja	47
Tabel 3.3 Indikator Pengembangan Karir	47
Tabel 3.4 Indikator Pengembangan Karir	48
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	49
Tabel 3.6 Populasi Penelitian	50
Tabel 3.6 Skala Pengukuran	52
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.2 Tingkatan Pendidikan Responden	61
Tabel 4.3 Umur Responden	61
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	62
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir	64
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	66
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi.....	68
Tabel 4.9 Uji Validitas	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas.....	71
Tabel 4.11 Uji Kolmogorov Smirnov	74
Tabel 4.12 Uji Multikoleneritas	75
Tabel 4.13 Uji Autokorelasi	77
Tabel 4.13 Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4.14 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	80
Tabel 4.15 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	82
Tabel 4.16 Uji Koefiseien Determinasi.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	73
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas.....	76

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada diperusahaan serta untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas - tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya pemimpin diharapkan dapat berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaanpun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen.

Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan/karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan/karyawan disuatu organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Enriko & Arianto,

2022). Dengan situasi kerja yang aman dan menyenangkan maka akan memunculkan kepuasan kerja tentunya.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional tertentu yang menyenangkan karyawan ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Azhar et al., 2020). Kepuasan kerja memainkan peran yang penting dalam menuju keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja memiliki andil dalam meningkatkan komitmen karyawan di dalam perusahaan, dimana perusahaan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri (Khair & Hakim, 2020).

Kepuasan Kerja merupakan kemampuan kesenangan yang ada dalam diri seorang karyawan atas karakter dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan biasanya diperoleh atas adanya bersambutan sesuai yang diinginkan. Dan Mengilustrasikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Muslih, 2012).

Kepuasan Kerja ialah sebuah tingkat kepuasan para pekerja dengan sesuai dengan pekerjaan yang mereka dapatkan (Bawono, 2016) Kepuasan kerja memang tidak bisa diperkirakan hanya dengan tinggi rendahnya jabatan seseorang, namun rendahnya jabatan seseorang juga sangat mempengaruhi suatu tingkatan kesejahteraan seseorang sebagai serta aparatur negara, serta pada akhirnya dapat menyebabkan kepuasan kerjanya apabila mendapat keselamatan. Begitu juga yang diinginkan sesuai dengan jerih payah yang diinginkannya (Hasibuan et al., 2024)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, aspek-aspek kepuasan kerja termasuk upah, kondisi kerja, keamanan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan dan peluang karyawan untuk lebih maju. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut agar karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dan pada akhirnya mereka akan merasa terpuaskan. Tingkat kepuasan kerja berkaitan dengan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi(Hidayati & Saputra, 2018)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir (Jufrizen, 2018). Dimana pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Syahputra & Tanjung, 2020)

Pengembangan karir merupakan perolehan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan, serta tuntutan pelanggan. Dengan pengembangan karier, karyawan akan semakin berkembang dan lebih kreatif, dimana akan berdampak pada Kinerja karyawan yang tinggi atas suatu tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan atas suatu tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat dilepaskan dari usahanya untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik. Keberhasilan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan banyak ditentukan oleh pengembangan karier. Karyawan akan mempunyai kinerja tinggi, salah satunya dikarenakan adanya pengembangan karier yang memotivasi karyawan di dalam meningkatkan kinerjanya (Darmawan et al., 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja (Sahrain, 2021). Disiplin kerja merupakan suatu tujuan atau kesadaran baik kemampuan kerja orang lain agar dapat taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan di setiap perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku didalam suatu organisasi(Silitonga & Suhardi, 2020).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Azhar et al., 2020)

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi (Majidah et al., 2020). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi, Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas (Jufrizen & Sitorus, 2021)

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi

Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya kualitas SDM atau karyawan, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya yang dapat menentukan kualitas kerja karyawan. Dalam mencapai kinerja diperlukan adanya motivasi sebagai “*intensity of person desirer to engage in some activity*” (intensitas hasrat seseorang untuk melakukan aktivitas). Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya (Hasibuan & Handayani, 2017)

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada salah satu karyawan PT KAI DIVRE I Sumatera Utara yang bernama Natalia Pandiangan dengan jabatan Asisten Manager Sumber Daya Manusia, dimana hasil wawancaranya sebagai berikut :

Tabel. 1.1. Hasil Wawancara

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
1	Tentang Kepuasan Kerja	1. Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan Anda?	1. Ya, saya merasa sangat puas dengan pekerjaan saya. Setiap hari saya berinteraksi dengan berbagai macam orang, dan bisa membantu mereka memberikan kepuasan tersendiri bagi saya. Selain itu, PT KAI memberikan saya kesempatan untuk terus

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
		2. Apakah Anda merasa ada yang perlu ditingkatkan di PT KAI untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan?	berkembang secara profesional. 2. Secara umum, saya merasa PT KAI sudah melakukan banyak hal yang baik untuk karyawannya. Namun, saya rasa perlu ada peningkatan dalam hal komunikasi antara manajemen dan karyawan, terutama mengenai kebijakan baru atau perubahan yang terjadi. Terkadang informasi tidak sampai dengan jelas kepada kami
2	Tentang Pengembangan Karir	1. Apakah PT KAI menyediakan peluang untuk pengembangan karir? 2. Apakah PT KAI menyediakan peluang untuk pengembangan karir?	1. PT KAI sangat mendukung pengembangan karir karyawan. Saya telah mengikuti beberapa pelatihan yang sangat bermanfaat untuk pekerjaan saya. PT KAI juga memberikan kesempatan untuk naik jabatan bagi karyawan yang berprestasi 2. Proses promosi di PT KAI bisa memakan waktu yang cukup lama. Terkadang, karyawan yang sudah memenuhi syarat dan berprestasi masih harus menunggu waktu yang cukup lama untuk mendapatkan kenaikan jabatan
3	Tentang Disiplin Kerja	1. Bagaimana Anda menilai disiplin kerja di PT KAI? 2. Apakah Anda melihat ada	1. Disiplin kerja di PT KAI sangat tinggi. Kami memiliki standar operasional yang ketat dan aturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Hal ini penting karena keselamatan dan ketepatan waktu adalah prioritas utama dalam layanan kami 2. Tantangan selalu ada, terutama

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
		tantangan dalam menjaga disiplin kerja di PT KAI?	dalam hal konsistensi. Kadang ada karyawan yang merasa bosan atau jenuh sehingga kedisiplinan mereka menurun. Oleh karena itu, kami selalu berusaha memberikan motivasi dan memastikan lingkungan kerja tetap kondusif
4	Tentang Motivasi Kerja	<p>1. Bagaimana PT KAI memotivasi karyawannya untuk memberikan kinerja terbaik?</p> <p>2. Apakah ada tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga motivasi kerja? Jika ya, bagaimana Anda mengatasinya?</p>	<p>1. PT KAI memiliki berbagai program untuk memotivasi karyawan, seperti penghargaan karyawan terbaik, bonus kinerja, dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri. Kami juga sering mendapatkan apresiasi dari atasan langsung, yang membuat kami merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik</p> <p>2. Tantangan terbesar adalah rutinitas pekerjaan yang kadang bisa terasa monoton, sehingga karyawan merasa pimpinan perlu memberikan motivasi agar karyawan kembali semangat dalam bekerja. Untuk mengatasi ini, saya selalu mencoba mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mencari inspirasi dari rekan kerja yang lain. Selain itu, mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan diri juga membantu saya tetap termotivasi</p>

Sumber : Hasil Wawancara (2024)

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT KAI DIVRE I Sumatera Utara**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya karyawan yang kurang merasa puas tentang komunikasi antara manajemen dan karyawan, terutama mengenai kebijakan baru atau perubahan yang terjadi. Terkadang informasi tidak sampai dengan jelas kepada karyawan.
2. Proses promosi pengembangan karir di PT KAI bisa memakan waktu yang cukup lama. Terkadang, karyawan yang sudah memenuhi syarat dan berprestasi masih harus menunggu waktu yang cukup lama untuk mendapatkan kenaikan jabatan
3. Kurang konsistensinya karyawan dalam menerapkan disiplin . Kadang ada karyawan yang merasa bosan atau jenuh sehingga kedisiplinan karyawan menurun. Oleh karena itu, karyawan selalu berusaha memberikan motivasi dan memastikan lingkungan kerja tetap kondusif.
4. Pekerjaan yang kadang bisa terasa monoton sehingga karyawan merasa pimpinan perlu memberikan motivasi agar karyawan kembali semangat dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja dan penelitian di lakukan pada pegawai tetap PT KAI DIVRE I Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai ilmu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan tentang kepuasan kerja.
- b. Sebagai bahan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

- b. Bagi PT KAI

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi PT KAI untuk lebih

mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di dalam perusahaan perlu karena di dalam melakukan suatu pekerjaan kita harus mempunyai rasa kepuasan dalam bekerja untuk menciptakan sebuah pekerjaan yang baik dan sesuai apa yang diinginkan atau dibutuhkan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019)

Menurut (Robbins & Judge, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi

Menurut (Hamali, 2019) bahwa Kepuasan kerja dalam perkerjaan adalah sikap positif tenaga kerja terhadap perkerjanya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dan Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2020)

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) Kepuasan (Job Satisfaction) juga dapat diartikan sebagai cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan

2.1.1.2. Faktor-Faktor Kepuasan

Menurut (Lasut et al., 2018) menyatakan bahwa ada beberapa faktor dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang Karyawan sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

3. Motivasi

Kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan.

Sedangkan menurut (Rahayu et al., 2024) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang dapat membantu pegawai merancang karir mereka kedepannya didalam perusahaan dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan diri secara maksimal agar jabatan mereka mendapat promosi yang lebih baik dari sebelumnya dalam hubungan kerja selama berada dalam suatu organisasi.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

3. Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan sebuah tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan dan tercukupinya peralatan kerja.

4. Motivasi kerja

motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kepuasan

Tujuan dari kepuasan kerja adalah untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Menurut (Mangkunegara, 2020) adapun tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Dengan memastikan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnis yang lebih baik . Menurut (Hamali, 2019) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.1.4. Indikator Kepuasan

Menurut (Moenir, 2016) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap sifat pekerjaan

Sejauh mana karyawan merasa sesuai dengan sifat suatu pekerjaan sehingga seorang karyawan merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya.

2. Kepuasan terhadap gaji sekarang

Karyawan merasa gaji yang dibayarkan jumlahnya sesuai dengan kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaannya dan sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.

3. Kepuasan terhadap pengawasan

Kompetensi atasan dalam melakukan pekerjaannya, baik dalam rangka pengawasan, pemberian arahan maupun bantuan teknis kepada bawahan.

4. Kepuasan terhadap peluang promosi

Adanya kesempatan bagi karyawan untuk dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

5. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja

Sejauh mana rasa nyaman seorang karyawan dengan rekan kerjanya yang lain dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan

Menurut (Hasibuan, 2019) Indikator kepuasan kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan

Yaitu sejauh mana karyawan mengikuti semua peraturan yang ada di organisasi.

2. Moral kerja

Mencakup sikap karyawan sehari-hari seperti integritas dan saling menghormati.

3. Tingkat perputaran karyawan

Yang terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja.

2.1.2. Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir didalam suatu organisasi menjadi hal yang semakin penting manfaatnya karena tuntutan peningkatan kualitas dan pekerjaan atau jabatan akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi sejenis dimasa seperti saat ini. Program pengembangan karir terhadap karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan serta disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada kebutuhan organisasi pada saat ini maupun dimasa depan. Dengan adanya

rencana pengembangan karir di suatu organisasi diharapkan karyawan akan lebih cakap dan terampil sehingga dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

Menurut (Mangkunegara, 2020) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kekaryawan yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut (Handoko, 2015) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang

Menurut (Saksono & Sunyoto, 2022) pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi (Bahagia & Putri, 2021)

Menurut (Jufrizen, 2015) Pengembangan karir yang dimiliki dari masing-masing karyawan, akan menimbulkan kepuasan kerja di diri karyawan tersebut terhadap hasil kerjanya, sehingga pekerja yang berkompeten akan mengerti.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang.

2.1.2.2 Faktor Faktor Pengembangan Karir

Menurut (Siagian, 2020) faktor yang mempengaruhi pengembangankarir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

2. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

4. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seovrang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Menurut (Arianty et al., 2016) ada beberapa manfaat pengembangan karir, yaitu:

1. Meningkatnya kemampuan karyawan

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan kariernya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan.

2. Meningkatnya suplai karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih cepat.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Menurut (Mangkunegara, 2020) Tujuan pengembangan karier yang adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan.

Perusahaan merencanakan karier karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka.

Pengembangan karier membantu menyadarkan karyawannya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap karyawannya terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial.

Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan menjadi lebih bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.

Pengembangan karier membantu progrsm-progrsm perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi turnover dan biaya kekaryawanan.

Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kekaryawanan menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.

Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan.

Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kekaryawanan .

10. Menggiatkan suatu pemikiran jkarak waktu yang panjang.

Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang.

Menurut (Sabrina, 2021) manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Dinas

- a. Kemampuan organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas meningkat
- b. Terdapat jaminan ketersediaan tenaga ahli
- c. Meningkatkan motivasi karyawan
- d. Memastikan kaderisasi berjalan dengan baik

2. Manfaat Bagi Karyawan

- a. Peningkatan rasa tanggung jawab
- b. Pemanfaatan potensi seseorang secara maksimal
- c. Peningkatan otonomi
- d. Tantangan pekerjaan yang memotivasi bertambah

3. Manfaat Secara umum

- a. Perkembangan prestasi kerja karyawan.
- b. Meningkatkan loyalitas karyawan melalui mencegah karyawan berhenti atau pindah kerja
- c. Sebagai wahana motivasi karyawan dalam pengembangan bakat
- d. Promosi yang subyektif berkurang
- e. Kepastian masa depan
- f. Upaya dukungan terhadap organisasi memiliki karyawan yang terampil dan gesit menjalankan pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Priansa, 2018) menyebutkan beberapa indikator pengembangan karier, yaitu:

1. Perencanaan karir

Pegawai harus menentukan rencana karirnya untuk masa depan.

2. Pengembangan karir individu

Individu Setiap pegawai harus menanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya bergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peran dan bantuan manajer dan departemen SDM.

4. Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja

Tanpa umpan balik yang berkaitan dengan upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Menurut (Siagian, 2020) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

2. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk

keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

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

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi (Sutrisno, 2019). *Dicipline Is Management Action To Enforce Organization Standars*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2020).

Menurut (Azhar et al., 2020) Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan perusahaan, serta mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawan.

Menurut (Ariyanti, 2018) Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Menurut (Siswadi & Arif, 2021) Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau kelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan Disiplin adalah sikap ketaatan pada para karyawan dalam melaksanakan sebuah perintah yang telah di aturkan dalam perusahaan

2.1.3.2 Faktor Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Karyawan akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Model administrasi sangat penting, mengingat dalam Pengembangan Karir, semua perwakilan akan terus fokus pada bagaimana perintis dapat menerapkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat menangani diri dari kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, jika standar jam kerja adalah pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga..

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan adalah aspek-aspek yang mempengaruhi efektivitas seorang pemimpin dalam memimpin tim atau organisasi.

2. Faktor system penghargaan

Faktor sistem penghargaan adalah elemen-elemen yang menentukan efektivitas dan keberhasilan sistem penghargaan dalam suatu organisasi

3. Faktor kemampuan

Faktor kemampuan adalah elemen-elemen yang mempengaruhi sejauh mana seseorang mampu melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif.

4. Faktor balas jasa

Faktor balas jasa mengacu pada imbalan atau kompensasi yang diterima seseorang sebagai hasil dari pekerjaan atau kontribusinya. Ini mencakup berbagai bentuk imbalan seperti gaji, bonus, tunjangan, dan manfaat lainnya yang ditawarkan oleh organisasi kepada karyawannya

5. Faktor keadilan

Faktor keadilan dalam konteks organisasional merujuk pada perlakuan yang adil dan setara terhadap semua anggota organisasi

6. Faktor pengawasan melekat

Faktor pengawasan melekat merujuk pada sistem kontrol internal yang dibangun dalam suatu organisasi untuk memastikan kepatuhan, efisiensi, dan efektivitas dalam operasional sehari-hari

7. Faktor sanksi hukuman

Faktor sanksi hukuman merujuk pada konsekuensi negatif yang diterapkan terhadap individu atau kelompok dalam organisasi sebagai respons terhadap pelanggaran atau perilaku yang tidak sesuai

8. Faktor ketegasan

Faktor ketegasan dalam konteks kepemimpinan dan manajemen organisasi mengacu pada konsistensi dan kejelasan dalam penerapan aturan,

kebijakan, serta tindakan yang diperlukan untuk memastikan disiplin dan kepatuhan

9. Faktor hubungan kemanusiaan

Faktor hubungan kemanusiaan dalam konteks organisasional menekankan pentingnya hubungan antarindividu yang didasarkan pada empati, penghargaan, dan dukungan

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah untuk kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian (Jufrizen, 2018).

Seperti yang dikemukakan oleh (Subyantoro & Suwanto, 2020) mengatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah :

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para karyawannya memiliki sikap kendali yang positif sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.
2. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan organisasi.

3. Perbaiki sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi, dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan karyawan.

Manfaatnya yaitu baik bagi kepentingan organisasi adalah bagi organisasi adanya kedisiplinan yaitu akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018)

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki empat indikator menurut (Hasibuan, 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Menurut (Busro, 2018) Banyak indikator yang dapat mengukur tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi, yaitu:

1. Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan

2. Ketaatan Terhadap Atasan

Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3. Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

4. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “ dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau maenyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan

Menurut (Siagian, 2020) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2020) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2019) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut (Hasibuan & Silvya, 2019) bahwa motivasi suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut (Jufrizen & Noor, 2022) Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan.

2.1.4.2. Faktor Faktor Motivasi Kerja

Menurut (Wukir, 2019) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

2. Faktor non keuangan

- a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
- b. Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c. Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan

fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.

- e. Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.
- f. Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan (Sutrisno, 2019) mengemukakan fakto-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan

2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (Suwatno, 2020) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi diantaranya sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawanMempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawanMengefektifan pengadaan karyawan
5. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baikMeningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnyaMenigkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya

Menurut (Hasibuan, 2019) Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat tugasnya at dan bahan baku

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang menger merasa dihargai atau diakui.

2.1.4.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018) Indikator motivasi kerja yaitu :

1. Gaji (*Salary*).

Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan.

4. Pengakuan atau penghargaan (*Recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

5. Keberhasilan (*Achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2020) meliputi yaitu:

1. Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.

3. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4. Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

5. Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6. Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

7. Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8. Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Adhan et al., 2021). Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan oleh semua pimpinan karena dapat dikaitkan dengan hasil yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan merupakan hasil pengelolaan manajemen yang efektif. Maka dari itu perusahaan atau organisasi yang ingin mencapai tujuannya harus bisa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya yang meliputi harapan dan kebutuhan yang diinginkan karyawan-karyawan tersebut. Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasannya sendiri. Dengan penilaian ini dapat diketahui ciri-ciri positif dan negatif yang ada pada diri seseorang yang akan mengacu pendorong yang kuat untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja (Bahagia & Putri, 2021).

Pengembangan karier adalah suatu praktek yang dapat meninggikan kepuasan karir dari karyawan dan juga untuk meningkatkan ke efektifitasan organisasi (Syahputra & Tanjung, 2020). Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Seorang pimpinan yang

mengharapkan adanya kepuasan kerja yang maksimal pada organisasinya harus mengacu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*Career Development*) (Arismunandar & Khair, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bahagia & Putri, 2021), (Jufrizen, 2015), (Bahri & Nisa, 2017) dan (Bahri & Nisa, 2017) menyatakan bahwa ada pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Sahrain, 2021)

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (*Job Goals*) (Khair & Hakim, 2020). Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Hasanah & Harisantoso, 2020), (Arif et al., 2019) (Azhar et al., 2020) (Rachmawati & Taufik, 2017), (Arif

et al., 2020), (Yusnandar et al., 2020), (Hendri et al., 2020), dan (Farisi et al., 2021) Menyimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi Kepuasan Kerja.

2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Jufrizen et al., 2022). Motivasi pada seorang karyawan juga menjadikan semangat yang tinggi terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan juga kreatif secara sukarela untuk kenaikan suatu kinerja organisasi (Prayogi & Nursidin, 2018).

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Siswadi & Arif, 2021). Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Muslih, 2012)

Hasil penelitian yang dilakukan (Astuti et al., 2021), (Khair, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Susilo et al., 2023) (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Farisi et al., 2020), (Sembiring et al., 2021), (Astuti, 2019) dan (Palendeng & Bernarto,

2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4. Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

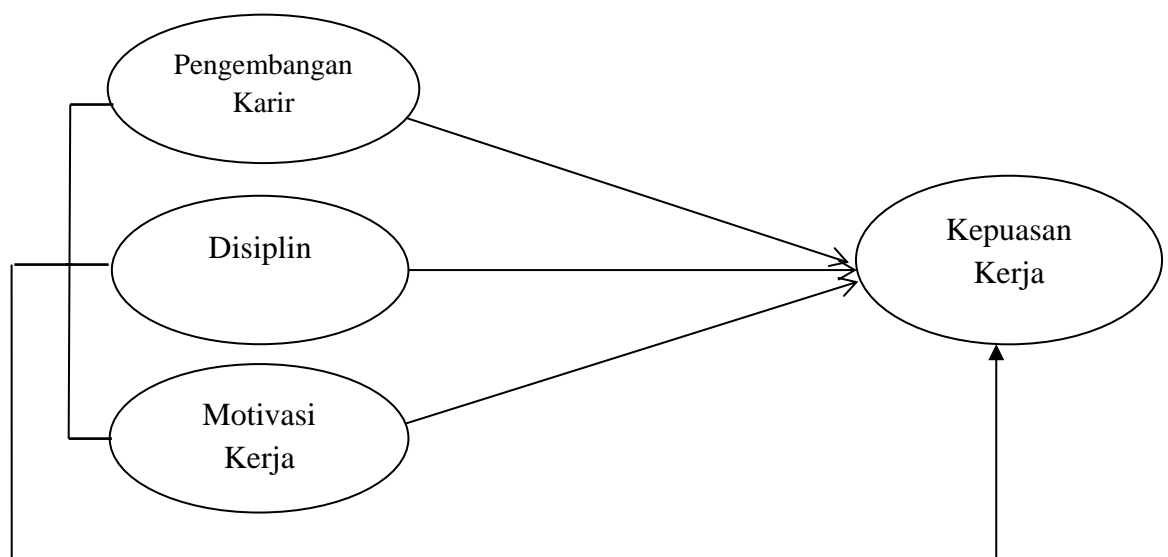
Menurut (Siswadi, 2017) Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Seorang karyawan/karyawan harus terus menjaga dan meningkatkan disiplin dalam upaya menambah tingkat kepuasan kerja atau pun membangun kinerja mereka menjadi lebih baik. Disiplin kerja seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, kewaspadaan dalam bekerja dengan hati-hati, teliti, efektif dan efisien serta selalu menjaga sikap agar bekerja mengutamakan etika yang baik, sehingga karyawan akan menjadi semakin merasa puas yang berakibat kinerja karyawan pun semakin meningkat (Enriko & Arianto, 2022)

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Jufrizen, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan (Rahayu et al., 2024) dan (Lasut et al., 2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendryadi, 2015)..

1. Ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT KAI DIVRE I Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas Pengembangan Karir (X1) Disiplin Kerja (X2) Dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel terikat yakni Kepuasan Kerja (Y). Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan assosiarif dan kuantitarif, pendekatan assosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*Independene Variable*) dan variabel terikat (*Dependen Variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih Menurut (Sugiyono, 2019) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi

3.2.1 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan (Job Satisfaction) juga dapat diartikan sebagai cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya (Suwatno & Priansa, 2018) :

Tabel 3.1
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kepuasan terhadap sifat pekerjaan	2
2	Kepuasan terhadap gaji sekarang	2
3	Kepuasan terhadap pengawasan	2
4	Kepuasan terhadap peluang promosi	2
5	Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja	2

Sumber : (Moenir, 2016)

3.2.2 Variable Pengembangan Karir (X1)

Pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier (Saksono & Sunyoto, 2022)

Tabel 3.2.
Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Perencanaan karir	2
2	Pengembangan karir individu	2
3	Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM	2
4	Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja	2

Sumber : Menurut (Priansa, 2018)

3.2.3 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi (Sutrisno, 2019).

Tabel 3.3.

Indikator Disiplin

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Mematuhi semua peraturan perusahaan	2
2	Penggunaan waktu secara efektif	2
3	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	2
4	Tingkat absensi	2

Sumber : (Hasibuan, 2019)

3.2.4 Variabel Motivasi Kerja (X3)

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya (Mangkunegara, 2020)

Tabel 3.4

Indikator Motivasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Gaji	2
2	Suervisi	2
3	Hubungan Kerja	2
4	Pengakuan atau penghargaan	2
5	Keberhasilan	2

Sumber : (Sedarmayanti, 2018)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT KAI DIVRE I Sumatera Utara yang berjumlah 97 orang.

Tabel 3.6

Jumlah Populasi PT KAI DIVRE I

No	Bagian	Populasi
1	Angkutan Barang	3 Orang
2	Angkutan Karyawan	7 Orang
3	Assets	5 Orang
4	Bangunan	4 Orang
5	Fasilitas Karyawan	4 Orang
6	Hukum	1 Orang
7	Humasda	2 Orang
8	Sistem Informasi	5 Orang
9	Jalan Rel dan Jembatan	9 Orang
10	Pengamanan	4 Orang
11	Keuangan	14 Orang
12	Operasi	6 Orang
13	Pelelangan	4 Orang
14	Komersialisasi Non Angkutan	7 Orang
15	Saran	7 Orang
16	SDM dan Umum	11 Orang
17	Sintelis	4 Orang
Jumlah		97 Orang

3.4.2. Sampel

Sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendryadi, 2015).. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT KAI DIVRE I Sumatera Utara yang berjumlah 97 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendryadi, 2015). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 97 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 97 orang PT KAI DIVRE I Sumatera Utara

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. **Observasi**

Yaitu Aktivitas yang dilakukan untuk mengamati secara langsung suatu objek tertentu dengan tujuan memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut

2. **Wawancara (*Interview*)**

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya

tidak struktur. Dimana penulis melakukan wawancara kepada Ibu Natalia Pandiangan dengan jabatan Asisten Manager Sumber Daya Manusia

3. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

4. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis. Penulis akan membagikan angket/kuesioner yang berhubungan dengan judul penelitian dan kemudian diukur menggunakan skala likert. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung, karna responden hanya tinggal memberi tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar

Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada Karyawan PT KAI DIVRE I Sumatera Utara dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori

reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi*

Factor) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF >10.

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2 Regresi Linier Berganda

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

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

Sumber : (Sugiyono, 2019).

Dimana :

- Y : Kepuasan Kerja
 a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$
 X_1 : Pengembangan Karir
 X_2 : Disiplin Kerja
 X_3 : Motivasi Kerja

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (*best linier unbiased estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya.

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

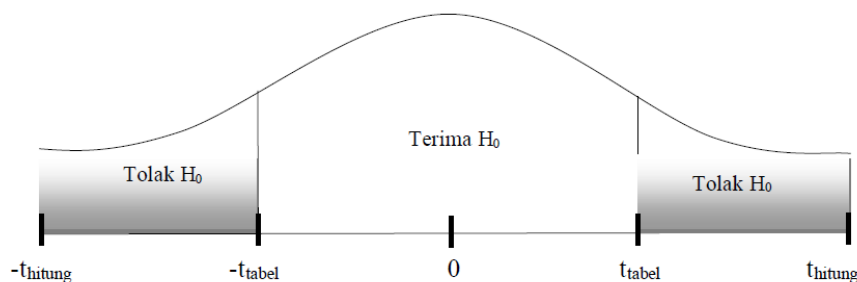
t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi
n : jumlah sampel

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_a diterima.

Hipotesis

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

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

Sumber :(Sugiyono, 2019)

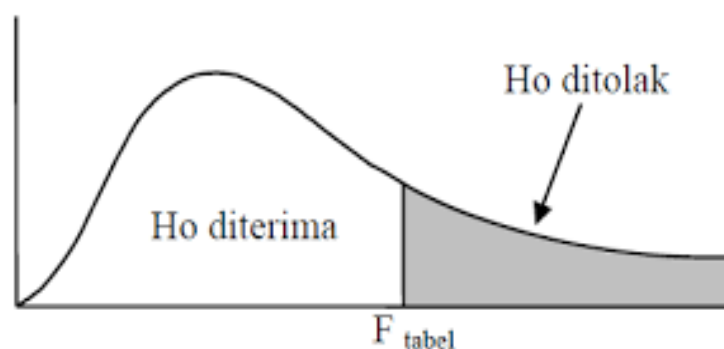
Dimana: R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

1. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y .
2. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memebrikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019).

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
R : Nilai Korelasi Berganda
100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan kerja (Y), 10 pernyataan untuk Pengembangan Karir (X1), 10 pernyataan untuk Disiplin Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk Motivasi (X3). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 97 orang pada PT KAI Divre I Sumatera Utarasebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	66	68,04 %
2	Perempuan	31	31,96 %
TOTAL		97	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 66 (68,04 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 31 (31,96%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada PT KAI Divre I Sumatera Utara.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2. Pendidikan Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	SMA	11	11,34 %
2	D3	26	26,80 %
3	S1	60	61,86 %
TOTAL		96	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang tamatan SMA sebanyak 11 orang (11,34%), tamatan D3 sebanyak 26 orang (26,80%) dan tamatan S1 sebanyak 60 orang (61,86%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan S1 pada PT KAI Divre I Sumatera Utara.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

**Tabel 4.3
Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 - 30 Tahun	26	26,80 %
2	31 – 40 Tahun	27	27,84 %
3	41 – 50 Tahun	24	24,74 %
3	51 – 60 Tahun	20	20,62 %
TOTAL		96	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang berumur 18-30 tahun sebanyak 26 orang (26,80%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 27 orang (27,84%), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 24 orang (24,74%). berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 20 orang (20,62%). Dengan

demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada PT KAI Divre I Sumatera Utara

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	43	44,33 %
2	11 – 20 Tahun	29	29,90 %
3	> 20 Tahun	25	25,77 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari yang bekerja < 10 tahun sebanyak 43 orang (44,33%), bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 29 orang (29,90%), dan bekerja > 20 tahun yaitu sebanyak 25 orang (25,77%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang lama bekerja kurang dari 10 tahun karyawan PT KAI DIVRE I Sumatera Utara

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT KAI DIVRE I Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Jawaban Kepuasan Kerja (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	67	69,07	24	24,74	6	6,19	0	0	0	0,00	97	100
2	57	58,76	35	36,08	5	5,15	0	0	0	0,00	97	100
3	57	58,76	32	32,99	8	8,25	0	0	0	0,00	97	100
4	63	64,95	26	26,8	8	8,25	0	0	0	0,00	97	100
5	48	49,48	36	37,11	13	13,40	0	0	0	0,00	97	100
6	61	62,89	27	27,84	9	9,28	0	0	0	0,00	97	100
7	45	46,39	46	47,42	6	6,19	0	0	0	0,00	97	100
8	46	47,42	37	38,14	14	14,43	0	0	0	0,00	97	100
9	47	48,45	45	46,39	5	5,15	0	0	0	0,00	97	100
10	50	51,55	32	32,99	15	15,46	0	0	0	0,00	97	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang, menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang (69,07%).
2. Jawaban responden Saya puas dengan pekerjaan yang saya terima setiap harinya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (58,76%).
3. Jawaban responden Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (58,76%)
4. Jawaban responden Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima, responden menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang (64,95%) .
5. Jawaban responden Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (49,48%).
6. Jawaban responden Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang (62,89%).

7. Jawaban responden Saya merasa puas dengan pengawasan yang di terapkan oleh perusahaan, responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (47,42%).
8. Jawaban responden Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (47,42%).
9. Jawaban responden Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (48,45%).
10. Jawaban responden Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (51,55%).

4.1.3.2 Variabel Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT KAI DIVRE I Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pengembangan Karir sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	Jawaban Pengembangan Karir (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	55	56,70	33	34,02	9	9,278	0	0,00	0	0,00	97	100
2	54	55,67	33	34,02	10	10,31	0	0,00	0	0,00	97	100
3	58	59,79	30	30,93	9	9,278	0	0,00	0	0,00	97	100
4	56	57,73	31	31,96	10	10,31	0	0,00	0	0,00	97	100
5	60	61,86	29	29,9	8	8,247	0	0,00	0	0,00	97	100
6	54	55,67	37	38,14	6	6,186	0	0,00	0	0,00	97	100
7	52	53,61	38	39,18	7	7,216	0	0,00	0	0,00	97	100
8	58	59,79	31	31,96	7	7,216	0	0,00	1	1,03	97	100
9	58	59,79	31	31,96	8	8,247	0	0,00	0	0,00	97	100
10	55	56,70	34	35,05	8	8,247	0	0,00	0	0,00	97	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pengembangan Karir adalah:

1. Jawaban responden Saya merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk naik jabatan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (56,70%).
2. Jawaban responden Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pertimbangan yang objektif, responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (55,67%).
3. Jawaban responden Atasan selalu memberi perhatian khusus dalam pengembangan karir saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang (59,79%).
4. Jawaban responden Saya merasa atasan memiliki peran penting dalam peningkatan karir saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang (57,73%).
5. Jawaban responden Dinas menyediakan informasi mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu, responden menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang (61,86%).
6. Jawaban responden Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka, responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (55,67%).
7. Jawaban responden Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (53,61%).

8. Jawaban responden Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang (59,79%).
9. Jawaban responden Saya sudah merasa puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini, responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang (59,79%).
10. Jawaban responden Saya merasa puas terhadap program pengembangan karir yang ada di perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (56,70%).

4.1.3.3 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT KAI DIVRE I Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7 kor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Jawaban Disiplin Kerja (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	44,33	44	45,36	10	10,31	0	0	0	0,00	97	100
2	38	39,18	44	45,36	15	15,46	0	0	0	0,00	97	100
3	46	47,42	39	40,21	12	12,37	0	0	0	0,00	97	100
4	44	45,36	40	41,24	13	13,4	0	0	0	0,00	97	100
5	41	42,27	43	44,33	13	13,4	0	0	0	0,00	97	100
6	51	52,58	34	35,05	12	12,37	0	0	0	0,00	97	100
7	49	50,52	36	37,11	12	12,37	0	0	0	0,00	97	100
8	50	51,55	35	36,08	12	12,37	0	0	0	0,00	97	100
9	48	49,48	37	38,14	12	12,37	0	0	0	0,00	97	100
10	44	45,36	43	44,33	10	10,31	0	0	0	0,00	97	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Disiplin Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya selalu patuh terhadap jam masuk kerja, responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (45,36%).
2. Jawaban responden Saya selalu menerapkan disiplin yang tinggi setiap harinya, responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (45,36%).
3. Jawaban responden Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (47,42%).
4. Jawaban responden Saya selalu bersemangat dengan pekerjaan yang saya terima, responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (45,36%).
5. Jawaban responden Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik, responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (44,33%).
6. Jawaban responden Saya selalu menjalankan amanah yang saya terima dengan sebaik baiknya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (52,58%).
7. Jawaban responden Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (50,52%).
8. Jawaban responden Saya selalu disiplin setiap harinya karena pekerjaan saya merupakan bagian dari kehidupan saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (51,55%).
9. Jawaban responden Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (49,48%).

10. Jawaban responden Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan hati hati, responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (45,36%).

4.1.3.4 Variabel Motivasi

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT KAI DIVRE I Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi

No	Jawaban Motivasi (X3)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	49,48	44	45,36	5	5,155	0	0	0	0,00	97	100
2	59	60,82	32	32,99	6	6,186	0	0	0	0,00	97	100
3	71	73,20	22	22,68	4	4,124	0	0	0	0,00	97	100
4	53	54,64	39	40,21	5	5,155	0	0	0	0,00	97	100
5	50	51,55	40	41,24	7	7,216	0	0	0	0,00	97	100
6	55	56,70	32	32,99	10	10,31	0	0	0	0,00	97	100
7	41	42,27	36	37,11	20	20,62	0	0	0	0,00	97	100
8	56	57,73	31	31,96	10	10,31	0	0	0	0,00	97	100
9	38	39,18	39	40,21	20	20,62	0	0	0	0,00	97	100
10	50	51,55	31	31,96	16	16,49	0	0	0	0,00	97	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi adalah:

1. Jawaban responden Saya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila sesuai dengan gaji yang diberikan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (49,48%).
2. Jawaban responden Saya menerima gaji dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 59 orang (60,82%).

3. Jawaban responden Pembagian supervisi tidak terbuka bagi setiap karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 71 orang (73,20%).
4. Jawaban responden Supervisi dibagi sesuai dengan kemampuan karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (54,64%).
5. Jawaban responden Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada, responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (51,55%).
6. Jawaban responden Saya selalu termotivasi bekerja karena memiliki teman kerja yang baik, responden sangat setuju sebanyak 55 orang (56,70%).
7. Jawaban responden Saya bekerja keras guna mencapai penghargaan yang lebih tinggi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (42,27%).
8. Jawaban responden Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang saya dapatkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (57,73%).
9. Jawaban responden Saya bekerja keras guna mencapai keberhasilan yang ditetapkan oleh standar perusahaan, responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (40,21%).
10. Jawaban responden Saya selalu berhasil dengan pekerjaan yang saya terima, responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (51,55%).

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

c. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar

hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.9
Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan kerja	Y1	0,699	0.2006	Valid
	Y2	0,720	0.2006	Valid
	Y3	0,736	0.2006	Valid
	Y4	0,655	0.2006	Valid
	Y5	0,768	0.2006	Valid
	Y6	0,730	0.2006	Valid
	Y7	0,834	0.2006	Valid
	Y8	0,592	0.2006	Valid
	Y9	0,574	0.2006	Valid
	Y10	0,699	0.2006	Valid
Pengembangan Karir	X1.1	0,786	0.2006	Valid
	X1.2	0,812	0.2006	Valid
	X1.3	0,822	0.2006	Valid
	X1.4	0,840	0.2006	Valid
	X1.5	0,865	0.2006	Valid
	X1.6	0,887	0.2006	Valid
	X1.7	0,779	0.2006	Valid
	X1.8	0,680	0.2006	Valid
	X1.9	0,858	0.2006	Valid
	X1.10	0,720	0.2006	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,687	0.2006	Valid
	X2.2	0,771	0.2006	Valid
	X2.3	0,795	0.2006	Valid
	X2.4	0,809	0.2006	Valid
	X2.5	0,861	0.2006	Valid
	X2.6	0,876	0.2006	Valid
	X2.7	0,850	0.2006	Valid
	X2.8	0,877	0.2006	Valid
	X2.9	0,840	0.2006	Valid
	X2.10	0,560	0.2006	Valid
Motivasi	X3.1	0,539	0.2006	Valid
	X3.2	0,546	0.2006	Valid
	X3.3	0,562	0.2006	Valid
	X3.4	0,632	0.2006	Valid
	X3.5	0,697	0.2006	Valid
	X3.6	0,683	0.2006	Valid
	X3.7	0,733	0.2006	Valid
	X3.8	0,681	0.2006	Valid
	X3.9	0,710	0.2006	Valid
	X3.10	0,698	0.2006	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kepuasan kerja lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2006 maka semua indikator pada variabel Kepuasan kerja dinyatakan valid.
2. Nilai validitas Pengembangan Karir lebih besar dari nilai r tabel 0.2006 maka semua indikator pada variabel Pengembangan Karir dinyatakan valid.
3. Nilai validitas Disiplin Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2006 maka semua indikator pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.
4. Nilai validitas Motivasi lebih besar dari nilai r tabel 0.2006 maka semua indikator pada variabel Motivasi dinyatakan valid.

d. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kepuasan kerja	0,9867	Realibilitas Baik
2	Pengembangan Karir	0,939	Realibilitas Baik
3	Disiplin Kerja	0,935	Realibilitas Baik
4	Motivasi	0,851	Realibilitas Baik

1. Kepuasan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,867 > 0,600$ maka variabel Kepuasan kerja adalah reliabel

2. Pengembangan Karir memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,939 > 0,600$ maka variabel Pengembangan Karir adalah reliabel
3. Disiplin Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,935 > 0,600$ maka variabel Disiplin Kerja adalah reliabel.
4. Motivasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,851 > 0,600$ maka variabel Motivasi adalah reliable

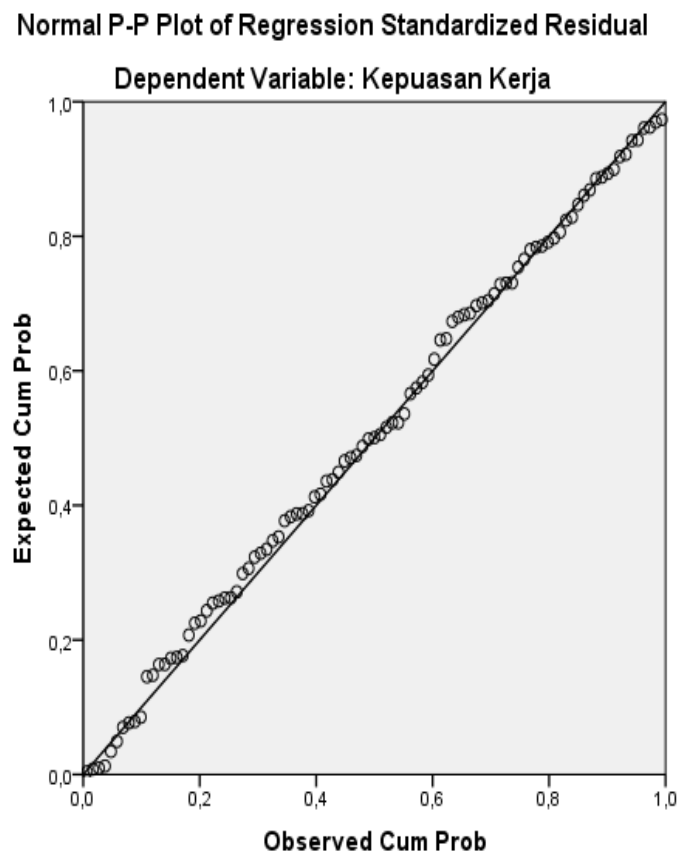
4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas P. Plot

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p- plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Kolgomorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,79008236
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,047
	Positive	,030
	Negative	-,047
Test Statistic		,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,200 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.

2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	,744	1,344
	Disiplin Kerja	,756	1,323
	Motivasi Kerja	,861	1,161
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance Pengembangan Karirsebesar $0,744 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,344 < 10$, maka variable Pengembangan Karirdinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Disiplin Kerja sebesar $0,756 > 0,10$ dan nilai VIF $1,323 < 10$, maka variabel Disiplin Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
3. Nilai tolerance Motivasi $0,861 > 0,10$ dan nilai VIF $1,161 < 10$, maka variable Motivasi dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

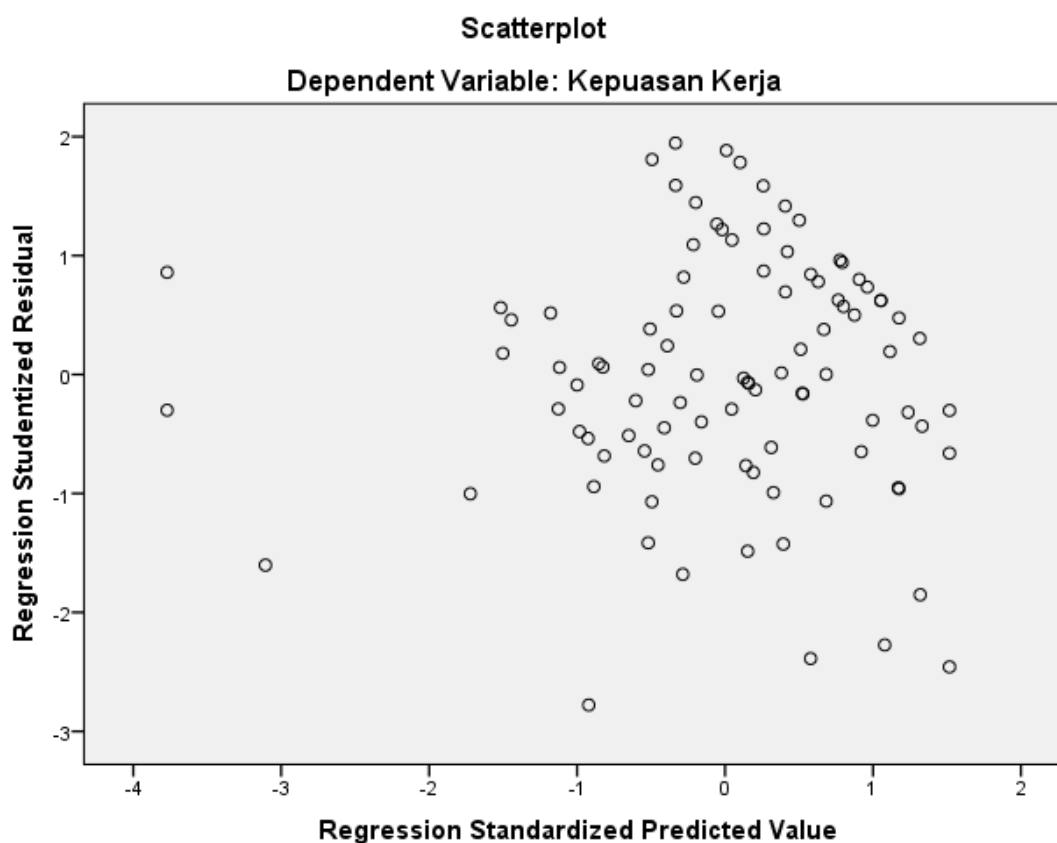
Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,775 ^a	,600	,587	2,83473	1,502
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,502 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,502 < + 2$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,678	3,470	
	Pengembangan Karir	,134	,063	,160
	Disiplin Kerja	,137	,061	,171
	Motivasi Kerja	,632	,072	,623

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 4,678
2. Pengembangan Karir = 0,134
3. Disiplin Kerja = 0,137
4. Motivasi = 0,632

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 4,678 + 0,134 X_1 + 0,137 X_2 + 0,632 X_3$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 4,678 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi maka nilai Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 4,678 atau 467,8 %
2. Pengembangan Karir sebesar 0,134 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Pengembangan Karir mengalami kenaikan 100 % maka akan diikuti oleh kenaikan Kepuasan kerja sebesar 0,134 atau 13,4 % dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Disiplin Kerja sebesar 0,137 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan 100% maka akan diikuti oleh peningkatan Kepuasan kerja sebesar 0,137 atau 13,7 % dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Motivasi sebesar 0,632 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi mengalami kenaikan 100 % maka akan diikuti oleh kenaikan Kepuasan kerja sebesar 0,632 atau 63,2% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji –t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k ,$$

$$df= 96-4 = 92$$

$$t_{table} = 1.98609$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,348	,181
	Pengembangan Karir	2,108	,038
	Disiplin Kerja	2,266	,026
	Motivasi Kerja	8,813	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data di olah SPSS 24.

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kepuasan kerja dimana $t_{hitung} = 2,108$ dan $t_{tabel} = 1.98609$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,108 > t_{tabel} 1.98609$ Ini berarti H_0 ditolak berarti Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,038 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,038 $< 0,05$, sehingga H_0

di tolak, ini berarti antara Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT KAI Divre I Sumatera Utara.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kepuasan kerja dimana $t_{hitung} = 2,266$ dan $t_{tabel} = 1.98609$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,266 > t_{tabel} 1.98609$ Ini berarti H_0 ditolak berarti antara Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,026 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,026 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT KAI Divre I Sumatera Utara.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kepuasan kerja dimana $t_{hitung} = 8,813$ dan $t_{tabel} = 1.98609$. Didalam hal ini $t_{hitung} 8,813 > t_{tabel} 1.98609$ ini berarti H_0 ditolak berarti Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pada PT KAI Divre I Sumatera Utara.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.16 Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1120,455	3	373,485	46,478	,000 ^b
	Residual	747,318	93	8,036		
	Total	1867,773	96			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir						

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 46,478, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df=n-k$ dan $k-1$

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 46,478 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k = 96-4 = 92 \text{ dan } k-1 = 4-1=3$$

$$F_{tabel} = 2,70$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 46,478 > F_{tabel} 2,70$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$.. Ini berarti H_0 di tolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT KAI Divre I Sumatera Utara.

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,775 ^a	,600	,587	2,83473	1,502
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,600 menunjukkan 60 % variabel Kepuasan kerja dipengaruhi Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja

Hasil Uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2,108 > t_{tabel} 1.98609$ dan nilai sig $0,038 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT KAI Divre I Sumatera Utara.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Adhan et al., 2021). Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan oleh semua pimpinan karena dapat dikaitkan dengan hasil yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan merupakan hasil pengelolaan manajemen yang efektif. Maka dari itu perusahaan atau organisasi yang ingin mencapai tujuannya harus bisa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya yang meliputi harapan dan kebutuhan yang diinginkan karyawan-

karyawan tersebut. Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya sendiri. Dengan penilaian ini dapat diketahui ciri-ciri positif dan negatif yang ada pada diri seseorang yang akan mengacu pendorong yang kuat untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja (Bahagia & Putri, 2021).

Pengembangan karier adalah suatu praktek yang dapat meninggikan kepuasan karir dari karyawan dan juga untuk meningkatkan ke efektifitasan organisasi (Syahputra & Tanjung, 2020). Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Seorang pimpinan yang mengharapkan adanya kepuasan kerja yang maksimal pada organisasinya harus mengacu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*Career Development*) (Arismunandar & Khair, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahagia & Putri, 2021), (Jufrizen, 2015) dan (Bahri & Nisa, 2017) menyatakan bahwa ada pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2,266 > t_{tabel} 1.98609$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT KAI Divre I Sumatera Utara.

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah

ditetapkan (Sahrain, 2021)

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (*Job Goals*) (Khair & Hakim, 2020). Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendri et al., 2020), dan (Farisi et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi Kepuasan Kerja

4.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 8,813 > t_{tabel} 1.98609$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pada PT KAI Divre I Sumatera Utara.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Jufrizen et al., 2022). Motivasi pada seorang karyawan juga menjadikan semangat yang tinggi terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan juga kreatif secara sukarela untuk kenaikan suatu kinerja organisasi (Prayogi & Nursidin, 2018).

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Siswadi & Arif, 2021). Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Muslih, 2012)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2021), (Khair, 2019), (Sembiring et al., 2021) dan (Palendeng & Bernarto, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4.2.4. Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} 46,478 > F_{tabel} 2,70$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT KAI Divre I Sumatera Utara

Menurut (Siswadi, 2017) Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang

lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyai disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Seorang karyawan/karyawati harus terus menjaga dan meningkatkan disiplin dalam upaya menambah tingkat kepuasan kerja atau pun membangun kinerja mereka menjadi lebih baik. Disiplin kerja seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, kewaspadaan dalam bekerja dengan hati-hati, teliti, efektif dan efisien serta selalu menjaga sikap agar bekerja mengutamakan etika yang baik, sehingga karyawan akan menjadi semakin merasa puas yang berakibat kinerja karyawan pun semakin meningkat (Enriko & Arianto, 2022)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al., 2024) dan (Lasut et al., 2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT KAI Divre I Sumatera Utara.
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT KAI Divre I Sumatera Utara.
3. Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT KAI Divre I Sumatera Utara
4. Secara simultan Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT KAI Divre I Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PT KAI Divre I Sumatera Utara agar lebih memperhatikan hasil kinerja pegawai
2. PT KAI Divre I Sumatera Utara agar lebih menerapkan Motivasi yang sering kepada para pegawai
3. Penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah variabel yang lain pada Kepuasan kerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian yang dilakukan ada beberapa hambatan yang terjadi yang membuat penelitian ini tidak maksimal seperti :

1. Susahnya bertemu responden disebabkan responden yang bekerja sehingga sulit di minta untuk mengisi kuisisionernya.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengolahan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik.
3. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat mencari tempat riset dengan sampel responden yang lebih banyak

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Afriyani, M., & Azhar, M. E. (2021). Factors Affecting Employee Job Satisfaction At the Representative Office of the Population Agency National Family Planning (BKKBN). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 1(2), 155–168.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1–10.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir. *Sintesa Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 759–768.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bawono, M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Mutiara Madani, 3(1), 61–71.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Halal Food Sambel Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(3), 1937–1948.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*. Vol, 3(1), 107–115.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2). BPFPE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTS Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, J. S., Jufrizen, J., Nasution, S., Senja, A., & Sari, M. (2024). Organizational Citizenship Behavior As A Moderator In Employee Performance: A Study On Emotional Intelligence And Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 19(1), 365–374.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur*, 7(2), 162–1173. <https://doi.org/https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Effect of Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Lasut, J. R., Koleangan, R. A. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- Pada PT. Bank Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3993–4002.
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105–112.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* (Edisi 12). Bumi Aksara.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 799–810.
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 1–10.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rahayu, S. P., Sundari, S., & Harsuti, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinkes Purbalingga. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 105–114.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU PRESS.
- Sahrain, A. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Maqna Hotel Gorontalo. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(2), 69–87.
- Saksono, Y., & Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Konsep Dasar)*. Eureka Media Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.

- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silitonga, H., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infineon Technologies Batam. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 1(2), 275–287.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Subyantoro, A., & Suwanto, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Gramedia Pustaka.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwatno, S. (2020). *Komunikasi Organisasi Kontemporer*. Simbiosis.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Wukir, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Pressindo.
- Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT KAI DRIVE I SUMATERA UTARA

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Bapak/Ibu, Saudara/Saudari

Karyawan PT KAI DRIVE I SUMATERA UTARA

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya Khairun Nisa NPM 2005160033 mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Saudara/Saudari dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Saudara/Saudari berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Saudara/Saudari dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Saudara/Saudari. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Khairun Nisa

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama Bekerja : < 5 Tahun 5-10 tahun > 10 Tahun

1. KEPUASAN KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kepuasan terhadap sifat pekerjaan						
1	Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang					
2	Saya puas dengan pekerjaan yang saya terima setiap harinya					
Kepuasan terhadap gaji sekarang						
3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
4	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
Kepuasan terhadap peluang promosi						
5	Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi					
6	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan					
Kepuasan terhadap pengawasan						
7	Saya merasa puas dengan pengawasan yang di terapkan oleh perusahaan atas pekerjaan saya.					
8	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					
Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja						
9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					
10	Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.					

2. Pengembangan Karir (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Perlakuan yang adil dalam berkarir						
1	Saya merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk naik					

	jabatan.					
2	Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pertimbangan yang objektif					
Keperdulian para atasan langsung						
3	Atasan selalu memberi perhatian khusus dalam pengembangan karir saya.					
4	Saya merasa atasan memiliki peran penting dalam peningkatan karir saya					
Informasi tentang berbagai peluang promosi						
5	Dinas menyediakan informasi mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu.					
6	Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka					
Adanya minat untuk dipromosikan						
7	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan.					
8	Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya					
Tingkat kepuasan						
9	Saya sudah merasa puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini.					
10	Saya merasa puas terhadap program pengembangan karir yang ada di perusahaan					

3. DISIPLIN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kepatuhan karyawan pada jam kerja,						
1	Saya selalu patuh terhadap jam masuk kerja					
2	Saya selalu menerapkan disiplin yang tinggi setiap harinya					
Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku						
3	Saya setuju bahwa balas jasa yang					

	diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan					
4	Saya selalu bersemangat dengan pekerjaan yang saya terima					
Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati						
5	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik					
6	Saya selalu menjalankan amanah yang saya terima dengan sebaik baiknya					
Berpakaian yang sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi						
7	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan					
8	Saya selalu disiplin setiap harinya karena pekerjaan saya merupakan bagian dari kehidupan saya					
Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi						
9	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					
10	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan hati hati					

4. MOTIVASI (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Saya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila sesuai dengan gaji yang diberikan					
2	Saya menerima gaji dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya					
Suervisi						
3	Pembagian suervisi tidak terbuka bagi setiap karyawan					
4	Suervisi dibagi sesuai dengan kemampuan karyawan					
Hubungan Kerja						
5	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada.					
6	Saya selalu termotivasi bekerja					

	karena memiliki teman kerja yang baik					
Penghargaan / Pengakuan						
7	Saya bekerja keras guna mencapai penghargaan yang lebih tinggi					
8	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang saya dapatkan					
Keberhasilan						
9	Saya bekerja keras guna mencapai keberhasilan yang di tetapkan oleh standar perusahaan					
10	Saya selalu berhasil dengan pekerjaan yang sayaterima					

TABULASI KUISIONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
A01	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A03	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A04	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A05	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A06	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
A07	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
A08	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
A12	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
A13	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
A14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
A17	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
A18	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
A19	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
A20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
A21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
A22	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
A23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
A24	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
A25	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
A26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A27	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
A28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
A29	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
A30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A32	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
A33	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
A34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A36	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43

A37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
A39	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
A40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
A41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A43	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
A46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
A47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
A48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A50	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
A51	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
A52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
A54	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	36
A55	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	41
A56	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	34
A57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
A58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A61	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
A62	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	41
A63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
A64	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	44
A65	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	44
A66	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
A67	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	41
A68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
A69	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	44
A70	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	42
A71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A72	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	34
A73	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	45
A74	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	42
A75	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	40
A76	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	41
A77	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	43

A78	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	39
A79	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	42
A80	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
A81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A82	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A83	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	43
A84	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	40
A85	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	40
A86	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	42
A87	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	42
A88	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	43
A89	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	43
A90	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	43
A91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A92	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	44
A93	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	45
A94	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	41
A95	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	42
A96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
A02	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
A03	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
A04	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A06	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
A07	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
A08	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A09	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
A12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
A13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
A14	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
A15	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A17	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44

A43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A44	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
A45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
A46	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
A47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
A48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
A50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A51	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
A52	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	42
A53	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	43
A54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A55	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
A56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A57	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
A58	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45
A59	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	35
A60	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
A61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A62	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
A63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A64	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
A65	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
A66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A67	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
A68	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
A69	5	3	3	5	5	5	3	5	3	4	41
A70	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	44
A71	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
A72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
A74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A75	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	45
A76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
A77	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
A78	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
A79	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	40
A80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
A81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A83	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38

A84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
A85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
A86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
A88	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A89	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A92	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	44
A93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
A94	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	39
A95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
A01	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
A02	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
A03	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
A04	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
A05	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A06	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
A07	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
A08	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
A11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A12	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
A13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
A15	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A19	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
A20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
A23	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46

