

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN KANTOR KEBUN PIN-1 KARANG DAPO

Rr Dimas Veronica Priharti<sup>1</sup>, Hesty Resy Ria<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakulta sEkonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

<sup>1</sup>[dimas\\_veronica@ymail.com](mailto:dimas_veronica@ymail.com), <sup>2</sup>[Hestyresy9087@gmail.com](mailto:Hestyresy9087@gmail.com)

### Abstract


This research aimed to find out the influence of career development and work discipline on employees' job satisfaction at PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. The data collection technique used in this research was through the distribution of questionnaires. The population was 129 people and the sample was 56 people. The data analysis technique used was multiple linear regression. Based on the results of partial analysis, there was an influence of career development on employees' job satisfaction at PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo with a t-count value of 4.503. The work discipline variable had an influence on employees' job satisfaction at PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo with a t-count value of 13.011. Simultaneously, there was an influence of career development and work discipline on employees' job satisfaction at PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo with a F-count value of 116.531. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) obtained was 0.815. This meant that the contribution of the influence of career development and work discipline on job satisfaction was 81.5%, while the remaining 18.5% was influenced by other variables not mentioned in this research such as supervision, salary, communication, working conditions, and facilities according to Gilmer (quoted in Sutrisno 2020:77).

**Keywords:** Career Development, Work Discipline, Employees' Job Satisfaction

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam segala bidang, baik ekonomi, sosial, dan budaya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam mencapai kinerja yang baik, tergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, Kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang di anutnya. Semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan sesuai keinginan dan sistem nilainya pada setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat oleh individu tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan setiap karyawan baik secara positif maupun negatif



terhadap pekerjaannya. Handoko (dikutip di Sutrisno, 2020:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja harus mempertimbangkan dan menjadikan perhatian perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat berupa kepuasan terhadap lingkungan kerjanya, kepuasan terhadap kepemimpinan, kepuasan terhadap kerjasama, kepuasan terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan, kepuasan terhadap kompensasi, dan benefit bagi karyawan yang diberikan perusahaan dan kepuasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Dimana kepuasan kerja di PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo masih belum dirasakan oleh karyawan, karena kepuasan kerja belum maksimal dapat mengakibatkan pengembangan karier menurun.

Dengan adanya pengembangan karier mengakibatkan kepuasan kerja karyawan meningkat. Menurut Singodimedjo (dikutip di Sutrisno, 2020:160) Karier merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan skerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Selain mempertimbangkan pengembangan karier perusahaan juga mempertimbangkan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Menurut Singodimedjo (dikutip di Sutrisno, 2020:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan kedisiplinan tinggi mencerminkan kepuasan karyawan dalam bekerja.


PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo merupakan perusahaan yang terletak di Desa Karang Dapo Kecamatan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit serta pengolahan buah sawit menjadi minyak mentah. PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo memiliki persoalan kepuasan kerja yang masih kurang dikarenakan pengembangan karier yang ada di perusahaan tersebut masih kurang transparansi, kurang terstruktur begitu juga dengan disiplin dilihat dari tingkat karyawan yang masih kurang disiplin.

Berdasarkan hasil pra-survey permasalahan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo, pengembangan karier yang terjadi pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa



indikator mengenai pengembangan karier kepada 56 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai pengembangan karier pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator rotasi yaitu sebesar 3,29 yang menyebutkan bahwa setelah adanya rotasi pekerjaan, karyawan tidak mudah beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru. Rotasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo belum sesuai, dimana masih banyak karyawan yang mendapat rotasi tidak sesuai sehingga karyawan merasa kurang puas dalam bekerja sering kali merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Hal tersebut berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Pada saat terjadinya rotasi karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo terjadinya rotasi antara karyawan afdeling I dengan karyawan afdeling II dimana setiap afdeling terdiri dari mandor, krani afdeling, pemanen, krani transport, administrasi, mandor panen, pemeliharaan, mandor pemeliharaan, dan mandor deres. Dimana terjadi perpindahan pada mandor di afdeling I ke afdeling II mengakibatkan mereka merasa tidak nyaman dengan tempat berkerja yang baru dikarenakan suasana pada tempat kerja yang baru tidak nyaman dan sebaik dengan tempat kerja yang lama, adanya perpindahan tersebut karyawan tidak mudah cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru. Dimana lingkungan kerja yang baru tidak sesuai dengan lingkungan pekerjaan yang lama, seperti tugas mandor pada afdeling I hanya mengawasi 100 Ha kebun sawit dan lingkungannya juga sangat berbeda dengan lingkungan sebelumnya, sedangkan di afdeling II mandor harus mengawasi 150 Ha kebun sawit dan lingkungannya juga sangat jauh berbeda dengan lingkungan sebelumnya. Dikarenakan tim kerja di tempat yang baru tidak sesolid dengan tim kerja yang di tempat lama, kemudian mereka perlu beradaptasi mengenai cara kerja di tim tempat bekerja yang baru dan cara merespon pekerjaan di tempat yang baru. Hal tersebutlah yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja di PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator tujuan dan kemampuan yaitu sebesar 3,04 yang menyebutkan bahwa karyawan memiliki orientasi kerja untuk mencapai tujuan dan kemampuan. Dimana masih banyak karyawan yang belum paham disiplin kerja terutama pada tujuan perusahaan, karena disiplin kerja merupakan salah satu



kunci dari tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang belum tercapai dan juga kurangnya kemampuan karyawan dalam mencapai target. Dikarenakan masih banyak karyawan yang belum paham dalam teknis pengerjaan dan masih banyak karyawan yang belum paham terhadap pengoperasian alat yang digunakan untuk memanen sehingga karyawan belum bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Pengembangan Karier**

Menurut Gunasro (dikutip di Busro, 2020:276) Pengembangan karier adalah suatu perkembangan perjalanan karier para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Handoko (dikutip di Busro, 2020:275) pengembangan karier juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Singodimedjo (dikutip di Sutrisno, 2020:86) Mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020,193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupun tidak.

### **Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Robbins (dikutip di Busro, 2020:101) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja

adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

Handoko (dikutip di Sutrisno, 2020:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo dengan ruang lingkup pembahasan pada Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu daftar karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 16 didapat nilai korelasi dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ( $\alpha = 0,05$ ;  $n = 56 - 2 = 54$ ), maka diperoleh r tabel adalah 0,2632..

**Tabel 1. Tabel Hasil Analisis Uji Validitas**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Pengembangan Karier (X<sub>1</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0,507	0,2632	Valid
Pernyataan 2	0,450	0,2632	Valid
Pernyataan 3	0,485	0,2632	Valid
Pernyataan 4	0,700	0,2632	Valid
Pernyataan 5	0,684	0,2632	Valid
Pernyataan 6	0,386	0,2632	Valid
Pernyataan 7	0,498	0,2632	Valid
Pernyataan 8	0,693	0,2632	Valid
Pernyataan 9	0,696	0,2632	Valid

<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0,350	0,2632	Valid
Pernyataan 2	0,503	0,2632	Valid
Pernyataan 3	0,461	0,2632	Valid
Pernyataan 4	0,680	0,2632	Valid
Pernyataan 5	0,401	0,2632	Valid
Pernyataan 6	0,486	0,2632	Valid
Pernyataan 7	0,375	0,2632	Valid
Pernyataan 8	0,648	0,2632	Valid
Pernyataan 9	0,547	0,2632	Valid
Pernyataan 10	0,411	0,2632	Valid
Pernyataan 11	0,419	0,2632	Valid
Pernyataan 12	0,357	0,2632	Valid
Pernyataan 13	0,567	0,2632	Valid
Pernyataan 14	0,456	0,2632	Valid
Pernyataan 15	0,679	0,2632	Valid
Pernyataan 16	0,378	0,2632	Valid
Pernyataan 17	0,706	0,2632	Valid
Pernyataan 18	0,387	0,2632	Valid
Pernyataan 19	0,375	0,2632	Valid
Pernyataan 20	0,316	0,2632	Valid
Pernyataan 21	0,548	0,2632	Valid
Pernyataan 22	0,369	0,2632	Valid
Pernyataan 23	0,639	0,2632	Valid
Pernyataan 24	0,449	0,2632	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>			
Pernyataan 1	0,347	0,2632	Valid
Pernyataan 2	0,564	0,2632	Valid
Pernyataan 3	0,404	0,2632	Valid
Pernyataan 4	0,658	0,2632	Valid
Pernyataan 5	0,349	0,2632	Valid
Pernyataan 6	0,623	0,2632	Valid
Pernyataan 7	0,305	0,2632	Valid
Pernyataan 8	0,624	0,2632	Valid
Pernyataan 9	0,410	0,2632	Valid
Pernyataan 10	0,654	0,2632	Valid
Pernyataan 11	0,601	0,2632	Valid
Pernyataan 12	0,606	0,2632	Valid
Pernyataan 13	0,371	0,2632	Valid
Pernyataan 14	0,642	0,2632	Valid
Pernyataan 15	0,414	0,2632	Valid

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r-tabel dari signifikan  $\alpha = 0,05$  ;  $56-2 = 54$  didapatkan r-tabel adalah 0,2632 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran yang dikutip Priyatno (2017,79) bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 Kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karier (X1)	0,847	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,884	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,863	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pengembangan karier (X<sub>1</sub>) sebesar 0,847 variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,884 dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,863. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu pengembangan karier, disiplin kerja dan kepuasan kerja terletak pada indeks yang baik yaitu 0,8. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016,118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30397905
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.877
Asymp. Sig. (2-tailed)		.426

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,426 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil penghitungan dapat di lihat pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Pengembangan Karier	.938 1.066
	Disiplin Kerja	.938 1.066

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien VIF masing-masing variabel yaitu Pengembangan Karier ( $X_1$ ) sebesar 1,066, Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,066 dan nilai *tolerance* Pengembangan Karier ( $X_1$ ) sebesar 0,938, Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,938. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2017,126) heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	6.009	1.525		3.940	.000
	Pengembangan Karier	-.033	.043	-.105	-.773	.443
	Disiplin Kerja	-.035	.020	-.238	-1.749	.086

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 7 diketahui hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai signifikansi variabel pengembangan karier ( $X_1$ ) sebesar  $0,443 > 0,05$  dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,086 > 0,05$ . Seluruh nilai signifikansi pengembangan karier ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari  $0,05$  yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.005	3.100		-.969	.337
	Pengembangan Karier	.389	.086	.275	4.503	.000
	Disiplin Kerja	.525	.040	.794	13.011	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

$$Y = -3,005 + 0,389X_1 + 0,525X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai sebesar  $-3,005$  menunjukkan bahwa jika Pengembangan Karier ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol maka Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) mengalami penurunan sebesar  $-3,005$ .
2. Koefisien regresi Pengembangan Karier ( $X_1$ ) sebesar  $0,389$  artinya jika Pengembangan Karier ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar  $0,389$  dengan asumsi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tetap.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,525$  artinya jika Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar  $0,525$  dengan asumsi variabel Pengembangan Karier ( $X_1$ ) tetap.

## Pengujian Hipotesis

### UJI-F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

**Tabel 7. Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2648.809	2	1324.404	116.531	.000 <sup>a</sup>
	Residual	602.359	53	11.365		
	Total	3251.168	55			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 7 didapatkan F hitung sebesar 116,531. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat ( $df_1 = \text{jumlah variabel}-1 = 3-1=2$  dan ( $df_2=n-k-1 = 56-2-1=53$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  didapat F tabel 3,17. jadi F hitung  $116,531 > F$  tabel 3,17 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

### UJI-t

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel pengembangan karier dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.005	3.100		-.969	.337
	Pengembangan Karier	.389	.086	.275	4.503	.000
	Disiplin Kerja	.525	.040	.794	13.011	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 5.13 diperoleh koefisien t-hitung variabel Pengembangan Karier sebesar 4,635 kemudian nilai t-tabel dicari dengan  $df = n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$ , pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, pengujian dua sisi ( $\alpha/2 = 0,025$ ), didapat t-tabel sebesar 2,00575.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyatno (2016,63) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi *R Square* pada tabel 9 berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.808	3.371242

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,815. hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 81,5% sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu pengawasan, gaji, dan komunikasi, kondisi kerja dan fasilitas dalam bekerja Gilmer (dikutip di Sutrisno, 2020:77).

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis uji T secara parsial variabel pengembangan karier ( $X_1$ ) memiliki t-hitung (4,503) > t-tabel (2,00575) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa pengembangan karier ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji T juga menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo dengan angka t-hitung (13,011) > t-tabel (2,00575). maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

Secara simultan variabel pengembangan karier dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel ANOVA yang menunjukkan F hitung  $116,531 > F$  tabel 3.17 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor kebun PIN-1 Karang Dapo.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0.815. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 81,5% sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu pengawasan, gaji, dan komunikasi, kondisi kerja dan fasilitas dalam bekerja Gilmer (dikutip di Sutrisno, 2020:77).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial dan simultan diketahui bahwa variabel Pengembangan Karier ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.
2. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R$  Square) adalah sebesar 0,815 atau 81,5% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Pengembangan Karier ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ), sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya pengawasan, gaji, komunikasi, kondisi kerja dan fasilitas dalam bekerja.

### Saran


Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel pengembangan karier memiliki pengaruh yang lebih kecil oleh karena itu diharapkan kepada karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo lebih memperhatikan pengembangan karier dengan cara menjaga hubungan karyawan dan organisasi, memberikan pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunkan keterampilan dan kemampuan secara optimal, sehingga kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo akan semakin meningkat.

2. Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar oleh karena itu diharapkan kepada kepala kantor PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo agar mempertahankan kepuasan kerja dengan cara memberikan gaji tepat waktu, memberikan penghargaan, memperhatikan personalitas karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo akan semakin meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menambah referensi dan variabel yang lain dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo seperti pengawasan, gaji, dan komunikasi, kondisi kerja dan fasilitas dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, Penerbit CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia.
- Friska, Adella. 2020. *Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu*. Skripsi Sarjana Ekonomi dan Ilmu Sosial, Sekolah Tinggi Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Handoko, Tri Dedi. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nisantara III (PTPN III) Persero Medan*. Skripsi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan.
- Harras Hadyati, Endang Sugiarti, dkk. 2020 *Kajian Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*, Penerbit Unpam Press, Tangerang Selatan.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Indarti, Sri, Isyandi.B, dkk. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nustara V Unit Bisnis Sungai Galuh, *Jurnal Ekonomi* Volume 24, Nomor 4 Desember Tahun 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keempat Belas Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- 
- Marbun, Yenni Junni. 2017. Pengaruh Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru), *Jurnal Fisip* Volume 4 Nomor 2 Tahun 2017.
- Noer, Ahmad Arya. 2022. *Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatra Utara*. Skripsi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan.
- Pratiwi Dewi, Hayani Latifah dkk. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, *Jurnal Global Manajemen* Volume 8 Nomor 1 Tahun 2019.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahan Dengan SPSS*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Kedua Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Pustakaba Press, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Kencana Prenadamedia, Jakarta.