

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT TUNAS MADUKARA INDAH 2 WONOSOBO**

Isna Riyantika

isnariyantika@gmail.com

Susi Widjajani, S.E.,M.Si.

Budiyanto, S.E.,M.Sc.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Populasi adalah karyawan di PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo yaitu 794 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana sampel diambil berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan, sebagai berikut: karyawan yang bekerja di bagian produksi, karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun, karyawan yang bekerja dengan usia minimal 20 tahun sampai 40 tahun, dan karyawan yang bekerja dengan lulusan SMP, berjumlah 118 responden. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei terhadap responden dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Instrumen utama yang digunakan untuk memperoleh data kuesioner yang disusun secara sistematis berisi beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial dengan bantuan *SPSS For Windows Versi 16.0*. Hasil analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja karyawan.

A. PENDAHULUAN

Rivai (2014:4) menjelaskan bahwa MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain., artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya (Hasibuan, 2017:202). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda. Menurut Luthans (2015:243) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dengan demikian suatu perusahaan atau organisasi dalam usaha pencapaian tujuannya harus bisa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya yang meliputi harapan-harapan dan kebutuhan-kebutuhan. Apabila yang diharapkan karyawan dengan kenyataan hanya terdapat kesenjangan yang kecil berarti masih terdapat kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yang ingin mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya. Jika kedisiplinan karyawan baik, maka kepuasan yang diperoleh karyawan juga akan baik. Sebaliknya, jika disiplin kerja dari karyawan rendah, maka kepuasan kerja yang diperoleh karyawan juga rendah atau kurang baik (Hasibuan, 2017:203).

Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi karyawan. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai tingkat

kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia.

Menurut Rivai (2014:621) karyawan akan merasa puas apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh karyawan lebih dari yang diharapkan. Masing-masing karyawan memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian dari hasil kerja keras tersebut akan membuat mereka puas. Maslow (1954) dalam Edison, dkk (2016:169) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan atau motivasi. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk setiap pekerjaan yang akan ia lakukan.

Untuk mencapai kepuasan kerja, tingkat pengembangan karir untuk setiap orang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan keinginan yang bersangkutan. Pengembangan karir dilakukan untuk mencapai suatu tujuan karir yang diinginkannya. Misalnya, seseorang sudah menjabat sebagai karyawan biasa, tetapi ia menginginkan pengembangan karir untuk dapat menjabat sebagai Kepala Urusan, apabila target yang ia rencanakan sudah tercapai, maka ia akan merasa puas dalam pekerjaannya (Kadarsiman, 2017:352). Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2012:131). Selain itu, pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing.

Di PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo masih kurang tingkat penerapan disiplin kerjanya untuk para karyawan, dikarenakan peraturan yang dibuat kurang memadai, sehingga dianggap kurang maksimal, dan masih kurangnya sosialisasi serta komunikasi oleh manajer perusahaan untuk karyawannya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan masih minim, sehingga karyawan membutuhkan dorongan motivasi misalnya dari manajer atau dari perusahaan. Pengembangan karir karyawan juga masih belum mencapai target yang diinginkan, karena banyaknya pesaing di bidang yang sama

sehingga karyawan dihimbau harus melakukan pengembangan secara berencana dan berkelanjutan. Target pengembangan karir misalnya karyawan harus mencapai karir yang lebih bagus. Karyawan yang bekerja sebagai karyawan biasa mempunyai target menjadi supervisor atau manajer. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus di PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo)”

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo?
2. Apakah ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo?
3. Apakah ada pengaruh positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Yusuf Hamali, 2016:203). Kepuasan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat (Yusuf Hamali, 2016:201).

Pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan,

dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017:202). Luthans (2015:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Indikator-indikator yang menentukan Kepuasan Kerja menurut Luthans (2015:243) yaitu sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2) Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di aman hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan orang lain dalam organisasi.

3) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang memiliki berbagai penghargaan.

4) Pengawasan

Merupakan sumber paling penting dalam kepuasan kerja. Yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5) Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014:599). Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator-indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2017:194), yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya.

c. Motivasi Kerja

Maslow (1954) dalam Edison dkk (2016:169) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja menurut Rivai (2014:607) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang

dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Yusuf Hamali, 2016:134).

Indikator-indikator Motivasi Kerja menurut Abraham Maslow (1954) dalam Edison dkk (2016:184) dari berbagai dimensi atau sub variabel dapat ditarik indikator sesuai dimensinya sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

d. Pengembangan Karir

Hasibuan (2017:69) mengemukakan pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan

pelatihan. Pengembangan karir menurut Handoko (2012:130) adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Untuk meraih pengembangan karir yang lebih baik karyawan perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya perlakuan adil dalam berkarir, kepedulian atasan secara langsung, informasi peluang promosi, minat untuk dipromosikan serta tingkat kepuasan.

Rivai (2014:205) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

Indikator-indikator Pengembangan Karir menurut Handoko (2012:131) yaitu sebagai berikut:

1) Prestasi kerja

Suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang penting untuk memajukan karir.

2) Exposure

Menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3) Permintaan berhenti

Bila seseorang melihat suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karir. Banyak karyawan terutama para manajer profesional berpindah-pindah perusahaan sebagai bagian strategi karir mereka. Apabila hal itu dilakukan secara efektif, mereka biasanya akan mendapatkan promosi, kenaikan gaji, dan pengalaman baru.

4) Mentor dan sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat

menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir, maka ia menjadi sponsor.

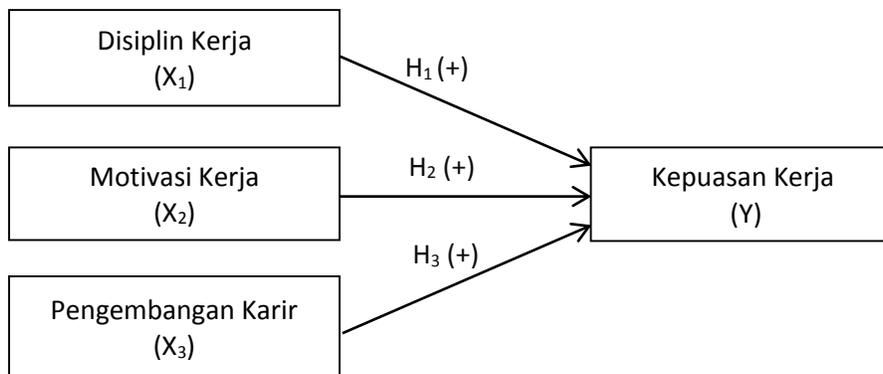
5) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

6) Dukungan manajemen

Untuk mendorong program pengembangan sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel X (disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir) ke variabel Y (kepuasan kerja) secara langsung atau parsial.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi tersebut dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya. Jika kedisiplinan karyawan baik, maka kepuasan yang diperoleh karyawan juga akan baik. Sebaliknya, jika disiplin kerja dari karyawan rendah, maka kepuasan kerja yang diperoleh karyawan juga rendah atau kurang baik (Hasibuan, 2017:203). Keterkaitan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja didukung penelitian yang dilakukan oleh Manoppo (2015), Yunus (2013), Mardiono (2014).

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Maslow (1954) dalam (Edison dkk, 2016:169) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Karyawan akan merasa puas apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh karyawan lebih dari yang diharapkan. Masing-masing karyawan memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian dari hasil kerja keras tersebut akan membuat mereka puas (Rivai, 2014:621). Keterkaitan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja didukung penelitian yang dilakukan oleh Manoppo (2015), Yunus (2013), Mardiono (2014). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Handoko (2012:130) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Untuk mencapai kepuasan kerja, tingkat pengembangan karir untuk setiap orang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Pengembangan karir dilakukan untuk mencapai suatu tujuan karir yang diinginkannya. Misalnya, seseorang sudah menjabat sebagai karyawan biasa, tetapi ia menginginkan pengembangan karir untuk dapat menjabat sebagai Kepala Urusan, apabila target yang ia rencanakan sudah

tercapai, maka ia akan merasa puas dalam pekerjaannya (Kadarsiman, 2017:352). Keterkaitan pengembangan karir dan kepuasan kerja tidak didukung penelitian yang dilakukan oleh Manoppo (2015), karena dalam penelitiannya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif, tetapi didukung penelitian yang dilakukan oleh Parimita, *et.al.* (2015), Kurniawan (2015). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kepuasan Kerja

Luthans (2015:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Indikator-indikator yang menentukan Kepuasan Kerja menurut Luthans (2015:243) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja

b. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator-indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2017:194), yaitu sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa

- 4) Keadilan
 - 5) Waskat
 - 6) Sanksi Hukuman
 - 7) Ketegasan
 - 8) Hubungan Kemanusiaan
- c. Motivasi Kerja

Maslow (1954) dalam Edison, dkk (2016:169) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Indikator-indikator Motivasi Kerja menurut Maslow (1954) dalam Edison, dkk (2016:184) dari berbagai dimensi atau sub variabel dapat ditarik indikator sesuai dimensinya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
 - 2) Kebutuhan rasa aman
 - 3) Kebutuhan sosial
 - 4) Kebutuhan penghargaan
 - 5) Kebutuhan harga diri
- d. Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Handoko (2012:130) adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Indikator-indikator Pengembangan Karir menurut Handoko (2012:131) yaitu sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja
- 2) Exposure
- 3) Permintaan berhenti
- 4) Mentor dan sponsor
- 5) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh
- 6) Dukungan manajemen

2. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Gozhali (2011:52) digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian alat uji *correlation product moment* dengan bantuan *SPSS 16 For Windows*. Menurut Kuncoro (2009:286) untuk menguji valid atau tidaknya suatu indikator kuesioner dinyatakan dengan skor faktornya, jika $\geq 0,4$ dikatakan valid dan sebaliknya skor faktornya $< 0,4$ dikatakan tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai *pearson correlation* tiap butir pernyataan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja bernilai positif dan skor faktornya $> 0,4$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian.

b. Uji Realibilitas

Menurut Gozhali (2011:47) realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lalu mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ menurut Nunally (1994) dalam (Gozhali, 2011:48). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada penelitian semua butir pernyataan per-item dan per-variabel pada disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja menghasilkan *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan reliabel, artinya butir

pernyataan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,244	0,001	Positif dan Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	0,295	0,000	Positif dan Signifikan
Pengembangan Karir (X_3)	0,398	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,244 X_1 + 0,295 X_2 + 0,398 X_3$$

a. Uji Parsial/Signifikansi Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,244 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,001 (<0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

b. Uji Parsial/Signifikansi Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) adalah 0,295 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_2 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

c. Uji Parsial/Signifikansi Pengaruh Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_3) adalah 0,398 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima, yang berarti pengembangan karir berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 8, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai beta sebesar 0,224 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manoppo (2015), Yunus (2013), dan Mardiono (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yang ingin mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya. Jika kedisiplinan karyawan karyawan baik, maka kepuasan yang diperoleh karyawan juga akan baik. Sebaliknya, jika disiplin kerja dari karyawan rendah, maka kepuasan kerja yang diperoleh karyawan juga rendah atau kurang baik (Hasibuan, 2017:203).

Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi mereka kurang dapat hidup dengan layak. Sehingga mereka menjadi kurang tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya akan mengurangi kecintaannya terhadap perusahaan dan akan terjadi pelanggaran-pelanggaran peraturan oleh para karyawan atau tindakan-tindakan tidak disiplin. Dengan kata lain kedisiplinan karyawan menjadi buruk. Dari analisis tersebut menjadi dasar bahwa adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 8, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai beta sebesar 0,295 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manoppo (2015), Yunus (2013), dan Mardiono (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan akan merasa puas apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh karyawan lebih dari yang diharapkan. Masing-masing karyawan memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian dari hasil kerja keras tersebut akan membuat mereka puas (Rivai, 2014:621). Maslow (1954) dalam (Edison dkk, 2016:169) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari karyawan untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dari analisis tersebut menjadi dasar bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 8, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_3)

memiliki nilai beta sebesar 0,398 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manoppo (2015) karena dalam penelitiannya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja bernilai negatif atau tidak signifikan. Tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parimita, *et.al.* (2015), Kurniawan (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal demikian membuktikan bila pengembangan karir memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam mencapai kepuasan kerja, tingkat pengembangan karir untuk setiap orang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan keinginan yang bersangkutan. Pengembangan karir dilakukan untuk mencapai suatu tujuan karir yang diinginkannya. Misalnya, seseorang sudah menjabat sebagai karyawan biasa, tetapi ia menginginkan pengembangan karir untuk dapat menjabat sebagai Kepala Urusan, apabila target yang ia rencanakan sudah tercapai, maka ia akan merasa puas dalam pekerjaannya (Kadarsiman, 2017:352).

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2012:131). Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan

tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa mendatang.

Pengembangan karir harus dilakukan dengan tujuannya untuk kelangsungan karir mereka sendiri. Pengembangan karir dilakukan agar karyawan tidak hanya terpaku dengan situasi dan kondisi yang ada saat ini, tetapi mereka juga harus melakukan tindakan yang lebih untuk memajukan kinerja mereka di perusahaan. Dari analisis tersebut menjadi dasar bahwa adanya hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tuans Madukara Indah 2 Wonosobo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tuans Madukara Indah 2 Wonosobo.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tuans Madukara Indah 2 Wonosobo.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tuans Madukara Indah 2 Wonosobo.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron., Anwar, Yohny., dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, B. Edwin. 1994. *Manajemen Perosnalia*, Edisi Keenam Jilid I. Terjemahan Masud, Moh. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hartono, Jogiyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi Enam. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarsiman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, Kenny Yuliyanto. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. AGORA Vol 3 No. 2. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa VA Yuwono, dkk)*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Manoppo, Rivo. September 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal EMBA, Vol 3 No. 3, Halaman 1220-1230. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mardiono, Dian. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol 3 No. 3. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Mudrajad, Kuncoro. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Parimita, Widya., et.al. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 6 No. 1. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen., dan Timothy Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunus, Alamsyah. Juni 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol 1 No. 2. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.