

EFEK KEDISIPLINAN DAN KINERJA
KARYAWAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR SERTA
KEPUASAN KERJA STUDI PADA PT
KAMALTEX

By Prajna Paramitha

**EFEK KEDISIPLINAN DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR SERTA KEPUASAN KERJA STUDI PADA PT
KAMALTEX**

Petrus Wijayanto, SE., MM, Universitas Kristen Satya Wacana
petrus.wijayanto@uksw.edu

Prajna Paramitha Candra Devi, Universitas Kristen Satya Wacana
212019169@student.uksw.edu

Abstract

Every economic sector is required to always move with the times to have an effect in the form of strong economic growth from time to time. In meeting these targets, each individual is required to have an attitude of discipline at work, so that the work carried out can be carried out optimally. Discipline indirectly plays a role in the career development of a worker. In the context of a worker's career development, not only is a disciplined behavior at work needed, but also the performance factor of the worker. Career development is one of the goals or points that is highly anticipated by a worker, besides that the effect of applying discipline and improving performance will also cause feelings of job satisfaction in each worker. This study aims to examine the effects of discipline and employee performance on career development and job satisfaction at PT Kamaltex. This research will use quantitative methods using secondary data in the form of data on the number of active employees and data on the length of service of employees working at PT Kamaltex and primary data in the form of data on the effects of discipline, employee performance on job satisfaction and employee career development. The results of this study state that employee discipline and performance have an influence on career development and job satisfaction.

Keyword : discipline, employee performance, career development, job satisfaction

Abstrak

Setiap sektor perekonomian dituntut untuk selalu bergerak mengikuti perkembangan zaman untuk memberikan efek berupa pertumbuhan ekonomi yang kuat dari waktu ke waktu. Dalam memenuhi target tersebut, setiap individu diharuskan memiliki sikap kedisiplinan dalam bekerja, agar pekerjaan yang dijalankan dapat terlaksana dengan maksimal. Kedisiplinan secara tidak langsung berperan terhadap pengembangan karir seorang pekerja. Dalam konteks pengembangan karir pekerja, tidak hanya dibutuhkan sebuah perilaku kedisiplinan dalam bekerja, melainkan juga faktor kinerja dari pekerja tersebut. Pengembangan karir merupakan salah satu *goals* atau poin yang sangat dinantikan oleh seorang pekerja, selain itu efek dari penerapan kedisiplinan dan peningkatan kinerja juga akan menimbulkan perasaan kepuasan kerja dalam diri masing-masing pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Efek Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir serta Kepuasan Kerja PT Kamaltex. Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data sekunder berupa data jumlah karyawan aktif dan data lama masa kerja karyawan yang bekerja di PT Kamaltex dan data primer yang berupa data efek kedisiplinan, kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kedisiplinan dan kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir serta kepuasan kerja.

Kata kunci : disiplin, kinerja karyawan, pengembangan karir, kepuasan kerja

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, setiap sektor perekonomian dituntut untuk selalu bergerak mengikuti perkembangan zaman. Pergerakan sektor ekonomi ini bertujuan untuk memberikan efek berupa pertumbuhan ekonomi yang kuat dari waktu ke waktu. Kuncoro (2016) menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi yang tinggi dalam jangka waktu panjang akan menyebabkan kontribusi. Pergerakan sektor perekonomian paling mencolok terletak pada sub sektor perusahaan. Menurut Indriyani (2017) perusahaan merupakan suatu organisasi yang mengkombinasikan dan mengorganisasikan berbagai sumber daya dengan tujuan untuk memproduksi barang dan atau jasa untuk dijual.

Dalam setiap lingkup pekerjaan, haruslah memiliki *goal* atau sebuah poin pencapaian yang diterapkan baik untuk individu maupun perusahaan. Dalam memenuhi target tersebut, setiap individu diharuskan memiliki sikap kedisiplinan dalam bekerja, agar pekerjaan yang dijalankan dapat terlaksana dengan maksimal. Menurut Kurnianto (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai tanggung jawab yang dibebankan.

Salah satu efek kedisiplinan secara tidak langsung berperan terhadap pengembangan karir seorang pekerja.. Dengan adanya program pengembangan karir, perusahaan bisa menekan angka *resign* karyawan. Admin LinovHR (2019). Pengembangan karir merupakan salah satu *goals* atau poin yang sangat dinantikan oleh seorang pekerja, selain itu efek dari penerapan kedisiplinan dan peningkatan kinerja juga akan menimbulkan perasaan kepuasan kerja dalam diri masing-masing pekerja. Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

PT Kamaltex adalah suatu perusahaan yang berdiri pada tanggal 6 Agustus 1974 di Desa Ngempon Semarang. PT Kamaltex adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan atau pemintalan benang sebagai bahan baku pembuatan kain. Dalam pemasarannya PT Kamaltex bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia khususnya wilayah Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Jawa Timur, dan juga mengekspor hasil produksi ke negara lain. Namun seiring berjalannya waktu dan tidak stabilnya perekonomian dalam Negeri, membuat aktivitas ekspor PT Kamaltex ini

dihentikan. Sampai tahun 2002, PT Kamaltex telah berhasil mempekerjakan karyawan sebanyak 480 orang diantaranya terdiri dari 192 karyawan laki-laki dan 288 orang karyawan perempuan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, menarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Efek Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Serta Kepuasan Kerja Studi Pada PTKamaltex**”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Efek Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir serta Kepuasan Kerja.

KAJIAN TEORITIS

Kedisiplinan

¹⁴ Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar selalu berprestasi dengan baik. Disiplin pegawai diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, tanpa disiplin kerja maka peraturan atau ketentuan yang ada dalam organisasi diabaikan atau sering dilanggar, sehingga disiplin kerja pegawai menjadi buruk. ¹⁷ Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilaku mereka dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Budiyanto, 2020).

Kinerja Karyawan

¹³ Menurut Anwar Komariah (2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan standar dan etika. Kinerja karyawan memiliki berbagai macam efek yang akan menunjang kemajuan serta keberhasilan perusahaan, karena kinerja karyawan memiliki output berupa hasil yang dibebankan pada setiap pekerja dengan target masing-masing.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan rangkaian kegiatan yang mengarah pada pemetaan untuk meningkatkan karir seseorang dimasa yang akan datang. Karier adalah aktivitas

(tugas) yang dipegang atau dilakukan selama kehidupan profesional seseorang. Karier juga merupakan model pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dapat terjadi sebagai akibat dari perubahan pekerjaan, promosi dan mutasi. Pegawai yang ingin berkembang secara profesional biasanya sangat berkomitmen terhadap organisasinya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pemikiran individu terhadap banyak macam aspek pekerjaan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang diterapkan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasannya, sedangkan semakin sedikit aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin rendah kepuasannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *pay satisfaction* sebagian besar pekerja tidak puas dengan gajinya. Kemudian ada *promotion satisfaction* implementasi kebijakan Perusahaan tidak selalukonsisten. Lalu *supervision satisfaction* atau keterampilan dan keahlian para manajer di perusahaan ini cukup baik. Faktor selanjutnya adalah *coworker satisfaction* aspek positif yang banyak dimiliki oleh karyawan antara lain adalah kesediaan bekerja sama dan kesediaan membantu rekan kerja yang bermasalah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian analitik dengan pendekatan cross sectional. Penelitian cross sectional merupakan penelitian yang pengumpulan data hanya pada saat itu saja (Nugraheni & Kumalasari, 2020). Pengukuran dilakukan terhadap variabel independen (kedisiplinan dan kinerja karyawan) serta variabel dependen (pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan) yang dilakukan secara bersamaan.

Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT Kamaltex yang bertempat di Karang Jati dengan fokus penelitian mengenai Efek Kedisiplinan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Serta Kepuasan Kerja. Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan

Januari 2023.

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 480 orang diantaranya terdiri dari 192 karyawan laki-laki dan 288 orang karyawan perempuan. Dimana jumlah karyawan resign tercatat sebanyak 27 orang dalam periode bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik non-probability sampling yaitu dengan jenis purposive sampling. Purposive sampel mengambil sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan aktif yang telah bekerja dalam kurun waktu lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 23 karyawan.

Sumber Data

1. Data Sekunder

Data sekunder digunakan sebagai data pelengkap data primer yang berkaitan dengan keperluan penelitian. Terkait dengan data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan aktif dan data lama masa kerja karyawan yang bekerja di PT Kalmatex.

2. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data efek kedisiplinan, kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karir karyawan. Data primer ini diperoleh dari pengukuran hasil penelitian menggunakan kuesioner dan wawancara yang dilakukan secara langsung dan bersifat spesifik yaitu disesuaikan dengan kebutuhan penelitian ini. Data primer melibatkan peran aktif dari peneliti dalam membagikan kuesioner dan melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT Kalmatex. Data primer yang dihasilkan berupa informasi yang akurat karena melalui pengumpulan data mentah di lapangan yang belum diolah maupun disempurnakan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner

dan wawancara. Kuesioner adalah sebuah proses pencarian data dari responden menggunakan kumpulan suatu pernyataan/pertanyaan terkait dengan indikator penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk lembar fisik yang nantinya akan diisi dengan jawaban sesuai persepsi dan asumsi masing-masing responden. melalui kuesioner, peneliti juga akan melakukan wawancara. Dengan melakukan wawancara ini peneliti mendapatkan data kedisiplinan karyawan serta data pengembangan karir yang diperoleh karyawan PT Kalmatex serta data penunjang lainnya.

Departemen Engineering, dan Departemen Administrasi.HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Kalmatex memiliki visi dan misi perusahaan yang menjadi acuan untuk kelangsungan pandangan perusahaan dimasa mendatang. Visi dan misi tersebut yaitu :

1. Visi : Biaya produksi turun pendapatan naik
2. Misi : Perusahaan harus bertahan agar kesejahteraan karyawan tetap atau bahkan meningkat

Dari pedoman visi dan misi yang dipegang teguh oleh perusahaan, dapat diketahui bahwa perusahaan ini sangat memperhatikan kesejahteraan dan kepentingan karyawan yang bekerja di PT. Kalmatex. Perusahaan ini memiliki sebuah struktur organisasi, dimana struktur organisasi ini memiliki peranan untuk membatasi dan menentukan terkait pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang dalam aktivitas yang dilakukan perusahaan. Struktur organisasi dalam perusahaan ini meliputi beberapa departemen inti dalam perusahaan antara lain Departemen produksi,

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Kalmatex yang memenuhi kriteria sebagai seorang responden. Adapun responden terlibat dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 karyawan. Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada masing-masing responden, dapat diidentifikasi karakteristik responden berdasar jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden.

a. Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Jabatan

Jenis Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	23	46%
Perempuan	27	54%
Total	50	100%

Dapat diketahui karakteristik responden dari jenis kelamin dengan total 50 orang responden, dengan rincian sebanyak 23 orang responden memiliki jenis kelamin laki-laki atau sebesar 46% dari total keseluruhan responden dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang responden atau sebanyak 54% dari total keseluruhan responden. Kesimpulan karakteristik responden yang diimplementasikan dalam tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan memiliki jumlah responden lebih banyak yaitu sebesar 54% jika dibandingkan dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 46% dari total keseluruhan responden.

b. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasar pendidikan terakhir responden

Pendidikan terakhir	Jumlah responden	Persentase
SMA	37	74%
Diploma	2	4 %
Sarjana	11	22%

Total	50	100%
-------	----	------

Dapat diketahui karakteristik responden dari pendidikan terakhir responden dengan total 50 orang, dengan rincian sebanyak 37 orang responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir tingkat SMA atau sebesar 74%, sedangkan responden dengan latar belakang pendidikan terakhir Diploma sebanyak 2 orang responden atau sebanyak 4% dan responden dengan latar pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 11 orang responden atau 22% dari total keseluruhan responden. Kesimpulan karakteristik responden yang diimplementasikan dalam tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dengan latar belakang pendidikan SMA memiliki jumlah presentase paling banyak yaitu sebesar 74% dan presentase berdasar latar belakang pendidikan terakhir responden paling sedikit adalah Diploma yaitu sebanyak 4% dari total keseluruhan responden.

c. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasar lama bekerja responden pada objek penelitian

Lama Bekerja	Jumlah responden	Persentase
<2 Tahun	13	26%
2-5 Tahun	14	28 %
>5 tahun	23	46%
Total	50	100%

Dapat diketahui karakteristik responden berdasar lama bekerja responden pada objek penelitian, dengan rincian sebanyak 13 orang responden memiliki pengalaman lama bekerja <2 tahun sebanyak 13 orang responden atau sebesar 26%, sedangkan responden yang memiliki pengalaman lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 14 orang responden atau sebanyak 28% dan responden yang memiliki pengalaman lama bekerja >5 tahun sebanyak 23 orang responden atau 46% dari total keseluruhan

responden. Kesimpulan karakteristik responden yang diimplementasikan dalam tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan pengalaman lama bekerja pada objek penelitian paling banyak adalah selama >5 tahun yaitu sebesar 46% dan presentase pengalaman lama bekerja responden paling sedikit adalah <2 tahun yaitu sebanyak 26% dari total keseluruhan responden.

Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas dan reabilitas instrumen penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS dengan rincian hasil uji sebagai berikut :

1. Uji Validitas

a. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Butir Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
Soal 1	0,574	0,273	Valid
Soal 2	0,797	0,273	Valid
Soal 3	0,670	0,273	Valid
Soal 4	0,665	0,273	Valid
Soal 5	0,708	0,273	Valid
Soal 6	0,389	0,273	Valid
Soal 7	0,351	0,273	Valid
Soal 8	0,797	0,273	Valid

Soal 9	0,574	0,273	Valid
Soal 10	0,380	0,273	Valid
Soal 11	0,695	0,273	Valid

Hasil dari pengujian diatas, menunjukkan bahwa seluruh butir soal dalam variabel disiplin kerja dinyatakan valid dimana nilai r hitung pada masing-masing butir soal > dari nilai r tabel yaitu 0,273 dengan tingkat sign 0,05.

b. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

Butir Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
Soal 12	0,730	0,273	Valid
Soal 13	0,521	0,273	Valid
Soal 14	0,492	0,273	Valid
Soal 15	0,677	0,273	Valid
Soal 16	0,735	0,273	Valid
Soal 17	0,707	0,273	Valid
Soal 18	0,396	0,273	Valid

Hasil dari pengujian diatas, menunjukkan bahwa seluruh butir soal dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dimana nilai r hitung pada masing-masing butir soal > dari nilai r tabel yaitu 0,273 dengan tingkat sign 0,05.

1

c. Hasil uji validitas variabel pengembangan karir

Butir soal	R hitung	R tabel	Keterangan
Soal 19	0,492	0,273	Valid
Soal 20	0,656	0,273	Valid
Soal 21	0,695	0,273	Valid
Soal 22	0,705	0,273	Valid
Soal 23	0,483	0,273	Valid
Soal 24	0,539	0,273	Valid

Hasil dari pengujian diatas, menunjukan bahwa seluruh butir soal dalam variabel pengembangan karir dinyatakan valid dimana nilai r hitung pada masing-masing butir soal > dari nilai r tabel yaitu 0,273 dengan tingkat sign 0,05

19

d. Hasil uji validitas variabel disiplin kepuasan kerja

12 Butir Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
Soal 24	0,467	0,273	Valid
Soal 25	0,668	0,273	Valid
Soal 26	0,643	0,273	Valid

Soal 27	0,715	0,273	Valid
Soal 29	0,495	0,273	Valid
Soal 30	0,534	0,273	Valid

Hasil dari pengujian diatas, menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dimana nilai r hitung pada masing-masing butir soal > dari nilai r tabel yaitu 0,273 dengan tingkat sign 0,05.

2. Uji Reabilitas

a. Hasil uji reabilitas variabel disiplin kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,827	11

Dari pengujian uji reabilitas *Cronbach's Alpha* pada variabel disiplin kerja menggunakan SPSS, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,827 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dalam kuesioner ini terdistribusi secara normal dan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6

b. Hasil uji reabilitas variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	7

Dari pengujian uji reabilitas *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan menggunakan SPSS, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,704 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dalam kuesioner ini terdistribusi secara normal dan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,6

c. Hasil uji reabilitas variabel pengembangan karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	6

Dari pengujian uji reabilitas *Cronbach's Alpha* pada variabel pengembangan karir menggunakan SPSS, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,634 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dalam kuesioner ini terdistribusi secara normal dan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,6

d. Hasil uji reabilitas variabel disiplin kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	6

Dari pengujian uji reabilitas *Cronbach's Alpha* pada variabel kepuasan

kerja menggunakan SPSS, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,615 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dalam kuesioner ini terdistribusi secara normal dan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,6

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam pengujian ini data dapat dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$) maka data dikatakan tidak normal.

a. Uji normalitas variabel kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (X2) terhadap variabel pengembangan karir (Y1)

3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,53566390
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,096
	Negative	-,157
Test Statistic		,157

Asymp. Sig. (2-tailed)		,004 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,156 ^d
99% Confidence Interval		
	Lower Bound	,146
	Upper Bound	,165

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Hasil pengujian uji normalitas pada variabel kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (X2) terhadap variabel pengembangan karir (Y1) menunjukkan hasil sig sebesar 0,156. Dari hasil pengujian ini, dapat diasumsikan bahwa data terdistribusi normal karena memiliki nilai sig >0,05

b. Uji normalitas variabel kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y2)

4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

	Std. Deviation		,50382149
Most Extreme Differences	Absolute		,172
	Positive		,097
	Negative		-,172
Test Statistic			,172
Asymp. Sig. (2-tailed)			,001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,092 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,085
		Upper Bound	,100

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Hasil pengujian uji normalitas pada variabel kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (X2) terhadap variabel pengembangan karir (Y1) menunjukkan hasil sig sebesar 0,092. Dari hasil pengujian ini, dapat diasumsikan bahwa data terdistribusi normal karena memiliki nilai sig >0,05

2. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16	1,780		1,478	,146		
	Kedisiplinan	,411	,062	,778	6,633	,000	,133	7,504
	Kinerja Karyawan	,156	,098	,188	1,602	,116	,133	7,504

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b) Dengan melihat nilai VIF, jika nilai VIF lebih kecil dari <10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam pengujian ini

5
a. Uji multikolinearitas variabel kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,459	1,281		1,139	,260		
	kedisiplinan	,358	,066	,668	5,430	,000	,133	7,504
	kinerja	,252	,104	,298	2,425	,019	,133	7,504

a. Dependent Variable: pengembangan karir

kinerja karyawan (X2) terhadap variabel pengembangan karir (Y1) didapatkan hasil bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Asumsi ini didapatkan dari nilai Tolerance lebih besar dari >0,10 yaitu dengan nilai 0,13 dan nilai VIF sebesar 7,504 dimana nilai ini <10.

5
b. Uji multikolinearitas variabel kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y2)

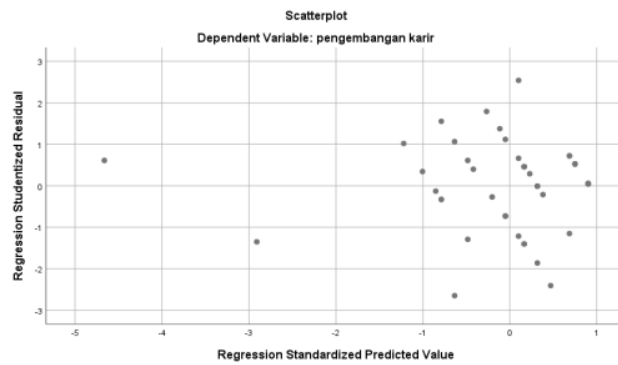
5
Dari hasil pengujian uji multikolinearitas pada variabel kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y2) didapatkan hasil bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Asumsi ini didapatkan dari nilai Tolerance lebih besar dari >0,10 yaitu dengan nilai 0,13 dan nilai VIF sebesar 7,504 dimana nilai ini <10.

3. Uji Heterokedastisitas

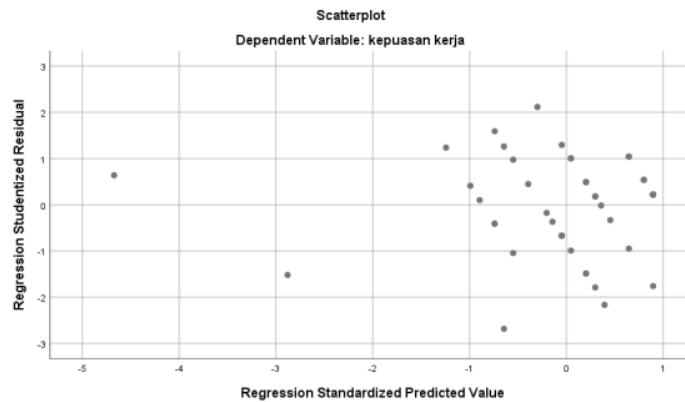
Pengujian ini menggunakan skaterplots sebagai tolak ukur pengujian. Ada beberapa ciri yang dapat menguatkan asumsi pada tampilan skaterplots yang menunjukkan tidak terjadinya heterokedastisitas pada penelitian ini, antara lain :

- a). Titik pada *Scatterplot* tersebar antara diatas, dibawah dan disekitar angka 0 (nol)
- b). Titik tidak berkumpul pada satu data
- c). Penyebaran titik tidak membentuk pola, baik bergelombang, kurva, melebar maupun menyempit

a. Pengujian heterokedstisitas variabel X1, X2, dan Y1



b. Pengujian heterokedstisitas variabel X1, X2, dan Y1



Pada pengujian ini, didapatkan hasil bahwa tidak terjadi gejala heterokedstisitas dengan memenuhi 3 asumsi pengambilan keputusan.

4. Uji Autokorelasi

Uji ini merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam regresi linear berganda. Uji Autokorelasi ini menggunakan uji autokorelasi Durbin Watson. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memenguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Dasar pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah :

a). Jika nilai d (Durbin Watson) $< d_l$ atau $d > 4-d_l$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi.

b). Jika nilai d terletak antara d_u atau $4-d_u$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

- A. Uji autokorelasi variabel kedisiplinan (X_1), kinerja karyawan (X_2), dan pengembangan karir (Y_1)

11
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,951 ^a	,905	,901	,547	1,864

9

a. Predictors: (Constant), kinerja karyawan, kedisiplinan

b. Dependent Variable: pengembangan karir

Dari pengujian diatas apat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan (X_1), kinerja karyawan (X_2), dan pengembangan karir (Y_1) memiliki nilai d sebesar 1,864, nilai d_l sebesar 1,4625, nilai d_u sebesar 1,6283, nilai $4-d_l$ sebesar 2,5375 dan nilai $4-d_u$ sebesar 2,3717. Dalam kesimpulan pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa pengujian ini tidak terdapat autokorelasi antar variabel dengan acuan nilai d terletak antara d_u atau $4-d_u$.

- B. Uji autokorelasi variabel kedisiplinan (X_1), kinerja karyawan (X_2), dan kepuasan kerja (Y_2)

11
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,956 ^a	,914	,910	,514	1,734

9

a. Predictors: (Constant), kinerja karyawan, kedisiplinan

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Dari pengujian diatas apat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan (X_1), kinerja karyawan (X_2), dan pengembangan karir (Y_1) memiliki nilai d sebesar 1,734, nilai dl sebesar 1,4625, nilai du sebesar 1,6283, nilai 4-dl sebesar 2,5375 dan nilai 4-du sebesar 2,3717. Dalam kesimpulan pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa pengujian ini tidak terdapat autokorelasi antar variabel dengan acuan nilai d terletak antara du atau 4-du.

Regresi Linear Berganda

1. Output regresi linear berganda variabel Kedisiplinan (X_1), Kinerja Karyawan (X_2) terhadap Pengembangan Karir (Y_1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,459	1,281		1,139	,260
	kedisiplinan	,358	,066	,668	5,430	,000

kinerja karyawan	,252	,104	,298	2,425	,019
---------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: pengembangan karir

A. Konstanta

Konstanta positif sebesar 1,281 memiliki arti jika pada variabel kedisiplinan dan kinerja karyawan (X) maka variabel pengembangan karir (Y₁) tetap sebesar nilai konstanta yaitu 1,281.

B. Variabel Kedisiplinan (X₁)

Kedisiplinan kerja (X₁) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.358 artinya jika variabel kedisiplinan kerja (X₁) meningkat, maka variabel Pengembangan karir (Y₁) akan naik.

C. Variabel Kinerja Karyawan (X₂)

Kinerja Karyawan (X₁) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.252 artinya jika variabel kinerja karyawan (X₁) meningkat, maka variabel pengembangan karir (Y₁) akan naik.

2. Output regresi linear berganda variabel Kedisiplinan (X₁), Kinerja Karyawan (X₂) terhadap Kepuasan Kerja(Y₂)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1,780	1,205		1,478	,146

Kedisiplinan	,411	,062	,778	6,633	,000
kinerja karyawan	,156	,098	,188	1,602	,116

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

A. Konstanta

Konstanta positif sebesar 1,205 memiliki arti jika pada variabel kedisiplinan dan kinerja karyawan (X) maka variabel kepuasan kerja (Y_2) tetap sebesar nilai konstanta yaitu 1,205.

B. Variabel Kedisiplinan (X_1)

Kedisiplinan kerja (X_1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.411 artinya jika variabel kedisiplinan kerja (X_1) meningkat, maka variabel Kepuasan kerja (Y_2) akan naik.

C. Variabel Kinerja Karyawan (X_2)

Kinerja Karyawan (X_1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.156 artinya jika variabel kinerja karyawan (X_2) meningkat, maka variabel Kepuasan kerja (Y_2) akan naik.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel tertentu yaitu kedisiplinan dan kinerja karyawan (X) terhadap variabel dependen yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja (Y). Tabel ... berikut ini adalah output dari hasil analisis regresi berganda yang menunjukkan nilai uji F.

1. Output uji F variabel Kedisiplinan (X_1), Kinerja Karyawan (X_2) terhadap

Pengembangan Karir (Y₁)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,420	2	67,210	224,673	,000 ^b
	Residual	14,060	47	,299		
	Total	148,480	49			

6

a. Dependent Variable: pengembangan karir

b. Predictors: (Constant), kinerja karyawan, kedisiplinan

Dari pengujian diatas didapatkan hasil nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $224,673 > F$ tabel 3,19 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan dinyatakan bahwa H1 diterima

9

2. Output uji F variabel Kedisiplinan (X₁), Kinerja Karyawan (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y₂)

9

Output uji F variabel Kedisiplinan (X₁), Kinerja Karyawan (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,742	2	65,871	248,910	,000 ^b

Residual	12,438	47	,265		
Total	144,180	49			

6

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), kinerja karyawan, kedisiplinan

Dari pengujian diatas didapatkan hasil nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $65,87 > F$ tabel $3,19$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan dinyatakan bahwa H1 diterima.

Simpulan dan Saran

6

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kedisiplinan (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) terhadap variabel pengembangan karir (Y₁) dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kedisiplinan (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y₂).

Saran yang akan diberikan kepada PT PT.Kalmatex adalah harus menjaga dan selalu memperhatikan seberapa besar efek yang dapat ditimbulkan dari pengaruh kedisiplinan dan kinerja karyawan yang akan mempengaruhi pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan. Sebaiknya dilakukan beberapa inovasi untuk lebih menjaga dan meningkatkan hubungan kerja antara *management* dengan karyawan. Perusahaan juga harus menanamkan sebuah visi dimana perusahaan akan memposisikan diri untuk memberikan segala hak kepada karyawan tanpa unsur-unsur kecurangan. Perusahaan harus lebih jeli untuk memilih karyawan berprestasi dan meningkatkan standarisasi yang optimal untuk calon karyawan yang akan mulai bekerja. Perusahaan juga diwajibkan menjaga kepercayaan karyawan dan tidak boleh semena-mena dalam mengambil kebijakan terkait karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2019). *Pentingnya Program Pengembangan Karir untuk Karyawan*.
Linovhr.Com.
<https://www.linovhr.com/pentingnya-program-pengembangan-karir/>
- Budiyanto, A. (2020). *Albert Budiyanto dan Yudithia Wikan : “ Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi , Stres Kerja dan ... ”* 23(3), 225–246.
- Fitriana, N. (2019). *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hafid, H., & Fajriani, N. (2019). Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju. *Kinerja*, 16(1), 58–68.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Hafidzi, R. (2021). *Efektivitas Penggunaan Media Video Pembelajaran Geografi terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas X (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah Sambas)*.
- Nugraheni, R., & Kumalasari, Y. I. (2020). Evaluasi Sistem Informasi Pendaftaran Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit X Kota Kediri. *Jurnal Kesehatan*, 8(2), 96–105.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25047/j-kes.v8i2.105>

EFEK KEDISIPLINAN DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR SERTA KEPUASAN KERJA STUDI PADA PT KAMALTEX

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.stei-iqra-annisa.ac.id Internet	96 words — 2%
2	ejournal.raharja.ac.id Internet	69 words — 2%
3	repository.uinsaizu.ac.id Internet	65 words — 1%
4	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet	61 words — 1%
5	Nurvi Oktiani, Etika Sabariah, Saridawati Saridawati, Priska Caroline. "Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2019 Crossref	60 words — 1%
6	repository.uinjambi.ac.id Internet	43 words — 1%
7	journals.umkt.ac.id Internet	42 words — 1%

repository.stiedewantara.ac.id

8	Internet	41 words — 1%
9	www.neliti.com Internet	40 words — 1%
10	repository.iainbengkulu.ac.id Internet	39 words — 1%
11	repository.iainkudus.ac.id Internet	36 words — 1%
12	digilib.uinkhas.ac.id Internet	35 words — 1%
13	ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet	35 words — 1%
14	repository.umsu.ac.id Internet	35 words — 1%
15	Indah Sulistyowati, Darno Darno. "Pengaruh Rencana Dan Realisasi Penggunaan Dana Bos Terhadap Kinerja Keuangan Di SMA Al-Islam Krian Sidoarjo", Majalah Ilmiah Bijak, 2019 Crossref	31 words — 1%
16	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	31 words — 1%
17	repository.stei.ac.id Internet	31 words — 1%
18	repository.upnjatim.ac.id Internet	29 words — 1%

19 Chamelia Putri. "PENGARUH PENGGUNAAN MIND MAP DENGAN APLIKASI PREZI TERHADAP PENINGKATAN AKTIVITAS DAN HASIL BELAJAR SISWA PADA MTs. MIFTAHUL ULUM SIDOMUKTI", Prosiding National Simposium & Conference Ahlimedia, 2020
Crossref 27 words — 1%

20 repository.uinjkt.ac.id
Internet 25 words — 1%

21 etd.iain-padangsidimpuan.ac.id
Internet 24 words — 1%

EXCLUDE QUOTES ON
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES < 1%
EXCLUDE MATCHES OFF