



Vol. 2, No. 4, November 2019 Hal 504-513

<http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELUANG KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Melani, Muhamad Azis Firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Meylanimutiara0101@gmail.com, azisfirdaus@gmail.com, lailyrinda@yahoo.com

Abstract

This study aims to obtain empirical evidence about the influence and discipline of work career opportunities on job satisfaction of employees at Bogor Agricultural University (IPB) This research was conducted at the Faculty of Agricultural Technology, Bogor Agricultural University. The research method used is a survey method with quantitative research approaches. While the type of research is descriptive and causal. Sampling with a random sampling technique. Data collection used was an interview using a questionnaire. Relationship Strength of Work Discipline to Employee Satisfaction at Bogor Agricultural University Faculty of Agricultural Technology Value $r = 0.842$ Relationship of Career Opportunity Strength to Employee Satisfaction of Bogor Agricultural University Faculty of Agriculture Engineering Value $r = 0.713$. Relationship between Work Discipline and Career Opportunities on Employee Satisfaction at Bogor Agricultural University (IPB) The value of $r = 0.852$ shows that the relationship between the work discipline variable and (X1) Career Opportunities (X2) and Y (Employee Satisfaction) is strong and positive with the results of the coefficient of determination of 0.715 or (71.5%) and F test partial Hypothesis with t arithmetic = $67.331 > F$ table = 3.18, then H_0 is rejected (H_a accepted), meaning there is a significant influence between Career Opportunities on employee satisfaction Respondents' Perceptions of Employee Satisfaction (Y)

Keywords: *Work Discipline, Career Opportunities and Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh dan disiplin kerja peluang karier terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Pada (Fakultas Teknologi Pertanian) IPB Bogor. Penelitian ini di lakukan pada Fakultas Teknologi Pertanian, IPB Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan tipe penelitiannya berupa bersifat deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dengan teknik random Sampling. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner. Hubungan kekuatan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada (Fakultas Teknologi Pertanian) IPB Bogor Nilai $r = 0,842$ Hubungan kekuatan Peluang Karier terhadap Kepuasan Karyawan Pada (Fakultas Teknologi Pertanian) IPB Bogor Nilai $r = 0,713$. Hubungan kekuatan Disiplin Kerja dan Peluang Karier terhadap Kepuasan Karyawan Pada (Fakultas Teknologi Pertanian) IPB

Bogor Nilai $r = 0,852$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin kerja dan (X_1) Peluang Karier(X_2) dan Y (Kepuasan Karyawan) adalah Kuat dan positif dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,715 atau (71,5%) dan uji F Hipotesis parsial dengan t hitung = 67,331 > F tabel = 3,18, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antar Peluang Karier terhadap kepuasan karyawan Persepsi responden terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Peluang Karier dan Kepuasan Kerja

I. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Suatu negara pasti mempunyai dan membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh negara tersebut, misalnya dalam bidang ekonomi, sosial, pendidikan, dan sebagainya. sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara utuh, maksimal, dan tepat sasaran melalui metode-metode dan sistem yang efektif dan efisien.

Sumber daya manusia terdiri dari dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang nantinya akan menentukan kemampuan manusia. Dalam suatu aktivitas, manusia adalah unsur utamanya, tidak peduli meskipun banyak peralatan canggih yang sudah bisa bekerja secara instan, namun peralatan tersebut tidak akan bisa berfungsi jika tidak dikelola oleh manusia. begitupun perusahaan agar tetap dapat “survive” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan.

Disiplin kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan norma-norma sosial dan kaidah yang berlaku. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien.

Dalam lingkungan kerja, peluang karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. adapun peran penting dalam menunjang kesuksesan seseorang memperoleh keberhasilan yaitu kinerja yang unggul, pengalaman, pendidikan, keahlian dan juga keberuntungan. kesuksesan seseorang diidentifikasi sebagai tujuan karier, rencana dan kemudian tindakan. Sedangkan keberuntungan hanya terjadi ketika ada titik temu antara kesempatan dan persiapan.

Menurut prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A (2006:283) Tujuan karier adalah posisi dimasa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Jadi keberhasilan karier tidak lagi diartikan sebagai penghargaan institusional dengan meningkatnya kedudukan dalam suatu hierarki formal. Apabila pada saat ini karier telah mengalami pergeseran menuju karier tanpa batas (*the boundaryless carrer*).

Kuncikeberhasilan karier pada masa yang akan datang lebih dicerminkan dari pengalaman hidup seseorang dari pada posisi yang dimilikinya.

Karyawan merupakan asset pokok suatu perusahaan atau instansi. Yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan, pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam arti karyawan yang tidak berkualitas dalam pelaksanaan tugasnya dapat mengakibatkan suatu kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran yang di harapkan maka dari itu kedisiplinan kerja karyawan sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau suatu instansi tersebut.

Perencanaan karier pada dasarnya meluruskan strategi dan syarat-syarat intern dengan membantu karyawan di dalam perencanaan karier, depertemen SDM dapat mengantisipasi rencana kerjanya serta mendapatkan bakat yang diperlukan untuk mendukung strategi perusahaan, mengembangkan karyawan yang dapat dipromisikan guna memenuhi lowongan yang disebabkan oleh pensiun, pengunduran diri dan pertumbuhan. Memuaskan kebutuhan karyawan adanya kesempatan pada karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta terpenuhinya kebutuhan individu akan harga dirinya menjadikan para karyawan mudah merasa puas.

Sepanjang sejarah peranan depertemen SDM sangat terbatas sejalan dengan terbatasnya SDM yang dimiliki serta masih adanya anggapan bahwa perencanaan karier dipandang sebagai persoalan individu. Padahal perencanaan karier merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan internal karyawan.dengan perencanaan karier para karyawan dapat menetapkan tujuan kariernya.

Selanjutnya menurut Susilo (2007:165) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin”. Sedangkan menurut Hasibuan (2010: 194) menyatakan bahwa, “Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan, di antaranya : 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Keteladanan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Sanksi/ hukuman, 6) Ketegasan, 7) Hubungan Kemanusiaan”.

Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktudan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang di sebut dengan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Apakah kepuasan kerja dapat di tingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat, kepuasan karyawan merupakan umpan balik yang mempengaruhi *self-image* dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Program Fakultas Pendidikan Teknologi Pertanian Bogor dalam Departemen Teknik Mesin dan Bioseitem (TMB) merupakan suatu unit yang bertugas melaksanakan dan mengkoordinasikan proses belajar mengajar berbasis mesin atau alat teknologi canggih bagi mahasiswa Fakultas Teknologi Pertanian Bogor guna untuk mencapai tujuan fakultas yang ingin mengeluarkan inovasi baru dari para mahasiswa yang dididiknya.

Untuk mencapai itu semua perusahaan atau karyawan harus membentuk disiplin kerja serta mendapat peluang karier yang nantinya akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan yang dapat dijadikan standar prosedur bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELUANG KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA (FAKULTAS TEKNOLOGI PERTANIAN) IPB BOGOR”

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Fakultas Teknologi Pertanian Departemen Teknik Mesin dan Biosistem (TMB) IPB Bogor ?
2. Apakah disiplin kerja akan berpengaruh pada peluang karier karyawan Fakultas Teknologi Pertanian Departemen Teknik Mesin dan Biosistem (TMB) IPB Bogor ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui peluang karier pada karyawan Fakultas Teknologi Pertanian Departemen

Teknik Mesin dan Biosistem (TMB) IPB Bogor ?

Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini yaitu:

1. Agar disiplin kerja lebih ditaati oleh seluruh karyawan Fakultas Teknologi Pertanian Departemen Teknik Mesin dan Biosistem (TMB) IPB Bogor.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Teknologi Pertanian Departemen Teknik Mesin dan Biosistem (TMB) IPB Bogor.
3. Untuk menjelaskan bahwa disiplin kerja akan berpengaruh pada peluang karier karyawan Fakultas Teknologi Pertanian Departemen Teknik Mesin dan Biosistem (TMB) IPB Bogor.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan peluang karier terhadap kepuasan kerja karyawan Fakultas Teknologi Pertanian Departemen Teknik Mesin dan Biosistem (TMB) IPB Bogor.

II. Metode Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas adalah alat uji untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam mendefinisikan suatu varerabel . Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “korelasi product moment” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya, dimana $df=n-2$. Kemudian dibandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka valid. (Sujarweni, 2018: 132)

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:27), reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk dan suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2009:147), Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Korelasi

Menurut Sujarweni (2018:140), untuk mengetahui keeratan hubungan/korelasi, sebagai pedoman dalam memberikan nilai-nilai Koefisien Korelasi.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan variabel X dan Y, terdapat 2 uji hipotesis yaitu:

Uji T (persial)

Setelah melakukan analisis korelasi maka perlu menghitung uji signifikansi menurut (Rinduan & sunarto, 2015 hal 81) uji signifikansi berfungsi untuk mencari hubungan variabel X terhadap Y.

Uji F (persial)

Uji simultan ini bertujuan untuk menguji formula hipotesis H_a yang menjelaskan “ terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan peluang karier terhadap kepuasan karyawan

Departemen Teknik Mesin dan Biosistem IPB Bogor.

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas terhadap Disiplin Kerja (X1)

Hasil uji dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan, $n = 54$ diperoleh r tabel = 0,268 , sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Hasil Uji Validitas terhadap Peluang Karier (X2)

Dari hasil olah data dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan, $n = 54$ diperoleh r tabel = 0,268 , sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Hasil Uji Validitas terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Dari hasil dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan, $n = 54$ diperoleh r tabel = 0,268 , sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Hasil Uji Reliabilitas

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner Disiplin Kerja, Peluang Karier dan Kepuasan Karyawan adalah Reliabel dan dapat diterima

Hasil Analisis Korelasi antara Disiplin Kerja(X1) dan Kepuasan Karyawan (Y)

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,842$ terletak pada interval (0,80 – 1,000) , berdasarkan Tabel 4.17 , hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Disiplin Kerja) dan Y (persepsi terhadap Kepuasan Karyawan) adalah Sangat Kuat dan positif.

Hasil Analisis Regresi antara Disiplin Kerja(X1) dengan Kepuasan Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,400 + 0,796 X1$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 8,400 Berarti apabila variabel bebas X1 (Disiplin Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kepuasan Karyawan) adalah 8,400. Dengan kata lain, jika variabel bebas X1 (Disiplin Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 8,400
2. Arah hubungan dan koefisien regresi Variabel X1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,796 ini berarti pengaruh Disiplin Kerja(X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X1 (Disiplin Kerja) sebesar 1 , maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kepuasan Karyawan) sebesar 0,796.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,709 atau (70,9 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan sebesar 70,9 % , sedangkan sisanya 29,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Analisis Parsial)

Karena t hitung = 11,256 $>$ t tabel = 2,006 , maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Karyawan.

Analisis Hubungan antara Peluang Karier (X2) dan Kepuasan Karyawan (Y)

Analisis Korelasi

Hasil perhitungan, $R = 0,713$ terletak pada interval (0,60 – 0,799), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara

variabel X2 (persepsi terhadap Peluang Karier) dan Y (persepsi terhadap Kepuasan Karyawan) adalah Kuat dan positif.

Hasil Analisis Regresi antara Peluang Karier (X2) dengan Kepuasan Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 14,920 + 0,629 X2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 14,920
Berarti apabila variabel bebas X2 (Peluang Karier) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kepuasan Karyawan) adalah 14,920. Dengan kata lain, jika variabel bebas X2 (Peluang Karier) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 14,920.
2. Arah hubungan dan koefisien regresi
Variabel X2 (Peluang Karier) sebesar 0,629 ini berarti pengaruh Peluang Karier (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X2 (Peluang Karier) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kepuasan Karyawan) sebesar 0,629.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,508 atau (50,8 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Peluang Karier terhadap Kepuasan Karyawan sebesar 50,8 %, sedangkan sisanya 49,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Analisis Parsial)

Karena $t_{hitung} = 7,331 > t_{tabel} = 2,006$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Peluang Karier dengan Kepuasan Karyawan.

Analisis Hubungan antara Disiplin Kerja(X1), Peluang Karier (X2) dan Kepuasan Karyawan (Y)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara Disiplin Kerja(X1), Peluang Karier (X2) dan Kepuasan Karyawan (Y), dengan menggunakan Aplikasi Komputer,

Hasil Analisis Korelasi antara Disiplin Kerja(X1) dan Peluang Karier (X2) dengan Kepuasan Karyawan (Y)

Hasil perhitungan di atas, $R = 0,825$ terletak pada interval (0,80 – 1,000), berdasarkan Tabel 4.17, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Disiplin Kerja) dan variabel X2 (persepsi terhadap Peluang Karier) secara bersama-sama terhadap Y (persepsi terhadap Kepuasan Karyawan) adalah Sangat Kuat dan positif.

Analisis Regresi

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1), Peluang Karier (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) dengan menggunakan perhitungan SPSS 17.0

Hasil Analisis Regresi Berganda antara Disiplin Kerja(X1) dan Peluang Karier (X2) dengan Kepuasan Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 6,819 + 0,661 X_1 + 0,169 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 6,819
Berarti apabila variabel bebas X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Peluang Karier) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kepuasan Karyawan) adalah 6,819. Dengan kata lain, jika variabel bebas X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Peluang Karier) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 6,819
2. Arah hubungan dan koefisien regresi
Variabel X_1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,661 ini berarti pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_1 (Disiplin Kerja) sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kepuasan Karyawan) sebesar 0,661.

Variabel X_2 (Peluang Karier) sebesar 0,169 ini berarti pengaruh Peluang Karier (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_2 (Peluang Karier) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kepuasan Karyawan) sebesar 0,169.

Koefisien Determinasi

Dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,725 atau (72,5 %) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,715 atau (71,5 %).

Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,715 atau (71,5 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Peluang Karier secara bersama-sama terhadap Kepuasan Karyawan sebesar 0,715 atau (71,5 %) , sedangkan sisanya 28,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji F

Karena $F_{hitung} = 67,331 > F_{tabel} = 3,18$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerjadan Peluang Karier secara bersama-sama terhadap Kepuasan Karyawan.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Hubungan kekuatan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada (Fakultas Teknologi Pertanian) IPB Bogor Nilai $r = 0,842$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kera (X_1) dan Y (Kepuasan Karyawan) adalah Sangat Kuat dan positif dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,709 atau (70,9%). Hasil analisis regresi $Y = 8,400 + 1,134 X_1$ dan uji t Hipotesis parsial dengan $t_{hitung} = 11,256 > t_{tabel} = 2,006$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antar Disiplin terhadap kepuasan karyawan

2. Hubungan kekuatan Peluang Karier terhadap Kepuasan Karyawan Pada (Fakultas Teknologi Pertanian) IPB Bogor Nilai $r = 0,713$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Peluang Karier(X_2) dan Y (Kepuasan Karyawan) adalah Kuat dan positif dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,508 atau (50,8%) .Hasil analisis regresi $Y = 14,920 + 0,629 X_2$ dan uji t Hipotesis parsial dengan t hitung = $11,256 > t$ tabel = 0,2006 , maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antar Peluang Karier terhadap kepuasan karyawan Persepsi responden terhadap Kepuasan Karyawan (Y)
3. Hubungan kekuatan Disiplin Kerja dan Peluang Karier terhadap Kepuasan Karyawan Pada (Fakultas Teknologi Pertanian) IPB Bogor Nilai $r = 0,852$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin kerja dan (X_1) Peluang Karier(X_2) dan Y (Kepuasan Karyawan) adalah Kuat dan positif dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,715 atau (71,5%) .Hasil analisis regresi $Y = 6,819 + 0,661 X_1 + 169 X_2$ dan uji F Hipotesis parsial dengan t hitung = $67,331 > F$ tabel = 3,18 , maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antar Peluang Karier terhadap kepuasan karyawan Persepsi responden terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Saran

Saran mengenai Pengaruh Disiplin dan Peluang Karier terhadap Kepuasan Karyawan Pada (Fakultas Teknologi

Pertanian) IPB Bogor adalah sebagai berikut:

1. Saran yang bisa diberikan kepada pimpinan terhadap variabel disiplin kerja adalah menghitung isi kerja di setiap karyawan terbilang cukup mudah yakni dari total beban kerja nantinya dikali dengan waktu bekerja dan ketelitian terutama dalam menghitung waktu yang tepat dari proses kerja seorang karyawan.
2. Saran yang dapat diberikan kepada pimpinan adalah tunjukkanlah apresiasi terbesar Anda dengan membuat sebuah ucapan selamat atau bahkan hadiah. Buatlah sebuah acara penghargaan untuk para karyawan Anda setidaknya satu kali dalam setahun untuk menghargai kerja keras yang telah mereka lakukan untuk perusahaan Anda. Berikanlah hadiah kepada mereka yang menurut Anda telah memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan Anda.
3. Saran yang dapat diberikan kepada pimpinan adalah dengan cara Seseekali, habiskanlah waktu istirahat Anda bersama satu hingga dua orang karyawan dengan berbagai topik pembicaraan menarik di luar pekerjaan dan melengkapi fasilitas kantor yang lebih baik. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kepuasan kerja, dan melibatkan variabel lain seperti: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

Anisa khusnul kotimah, soepeno, ng suryana, 'Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi

- Kerja Karyawan Pada CV.Aneka Motor Bogor*, 2013, 104
- arikunto, Prof.Dr.Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, 2010th edn (jakarta: PT.Rineka Cipta, 2010)
- Firdaus, M Azis, *Metode Penelitian* (Bogor: Jelajah Nusa, 2012)
- Firdaus, M.Azis, *Metode Penelitian* (Tangerang: Jelajah Nusa, 2016)
- M.Azis Firdaus, januar, Syahrumsagung, 'Kepuasan Kerja Dan Status Pekerja Terhadap Kinerja', 2018, 222
- nasution, okandi, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja', 2015
- Nurani, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bangun Berkat Anugrah', *Universitas Ibn Khaldun*, 2015
- purwanto, erwan agus, *Metode Penelitian Kuantitatif* (yogyakarta: Gava Media, 2017)
- Rachmatulailiy, muhammad muhlis, soepeno, 'Pelatihan Dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan', 2018, 222
- Rima melati, soepeno, M.azis. firdaus, 'Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Adi Cipta Mega', 2014, 100
- dwi oktariani, aida vitayala S Hubeis, dadang suksandar, 'Kepuasan Kerja Generasi X Dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja Di Bank Mandiri Palembang', 2017, 159
- Sari, ratna, 'Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sarbi Moerhani Lestari Bogor', *Universitas Ibn Khaldun*, 2016
- Sugiyono, Prof.Dr, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, CV, 2016)
- Sugiyono, prof.Dr, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Sugiyono, Prof.Dr, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, CV, 2015)
- , *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Sujarweni, V.Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif* 2018th edn (yogyakarta: Puatakaruprees)
- Suswanto, Priansa, Doni juni, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: Prenadamedia Group, 2012)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta, 2009)
- Wijayanto, Dian, *Pengantar Manajemen* (semarang: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012)