



Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>
ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV WARING RAYA KENDAL

Rila Qoiru Mony⁽¹⁾, Kuwatno⁽²⁾

^[1,2]Universitas Selamat Sri,
rilaqoirumony04@gmail.com⁽¹⁾,
kuwatnohaydar@gmail.com⁽²⁾

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel: (diisi editor)

Diterima pada 4 April 2024
Disetujui pada 10 April 2024
Dipublikasikan pada 24 April 2024

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu bagaimana menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Pada populasinya terdapat dari keseluruhan karyawan cv waring raya tersebut yaitu 118 orang. Sampel jenuh (sensus) adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan dari karyawan atau jumlah sama dengan populasi. Hasil analisis tersebut dapat diteliti menggunakan SPSS versi 27. Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pada pengembangan karir dan disiplin kerja keduanya dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

CV Waring Raya Kendal adalah perusahaan yang bergerak pada bidang bahan baku pangan, penyediaan sembako sejak tahun 2011. toko penjualan sembako tersebut mulai dikenal dengan sebutan CV Waring Raya Kendal, perusahaan ini menjual berbagai macam bahan baku makanan, CV Waring Raya Kendal kini telah mempunyai jumlah karyawan sebanyak 118 karyawan, dari keseluruhan bidang toko CV Waring Raya Kendal.

Dari hasil penting yang telah dijalankan terhadap manusia yaitu sebuah aktivitas perusahaan yang baik dan bergerak pada bidang jasa ataupun yang mempunyai tujuan yang sama yaitu sebuah keuntungan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia saat ini menjadi acuan untuk pertumbuhan perusahaan agar bertahan pada era globalisasi kali ini, berarti perusahaan harus menyediakan mempunyai Sumber Daya Manusia yang terampil dan berbobot. Hasibuan, (2019) dalam bukunya MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) menyampaikan, bahwa yang dimaksud dengan Manajemen sumber daya manusia adalah "suatu ilmu dan kemampuan yang membantu karyawan demi mewujudkan tujuan perusahaan untuk lebih efektif".

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. menurut Wahjono, Marina, (2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil yang didapatkan oleh karyawan tergantung bagaimana mereka bekerja dengan sebaik mungkin agar mendapatkan pandangan baik dari pekerjaannya tersebut.

Ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, adalah motivasi kerja. motivasi kerja menurut Paendong et al., (2020) adalah motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. artinya motivasi kerja memiliki

pengaruh yang positif terhadap karyawan, hal ini dapat terbukti penelitian dari Parimita et al., (2018). berbeda hasil penelitian sebelumnya, Ratnaningsih, (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kedua, pengembangan karir sebagai penunjang karyawan untuk meningkatkan karir dalam diri mereka. Hutabarat et al., (2018) menyatakan bahwa hasil penelitiannya memiliki hasil yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa dengan kemajuan karir yang didapatkan setiap karyawan, maka akan menumbuhkan kinerja semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, Lestari et al., (2021) dan Munandar, (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Ketiga, disiplin kerja. hal ini dikemukakan oleh David & Shirley, (2018) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, pada kesimpulannya apabila kedisiplinan karyawan meningkat maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Namun pada penelitian lainya, Berbeda hasil penelitian pada Bugdol (2018) dan Khafid & Putra (2023) bahwa disiplin kerja pada penelitian tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Grand Teory

Grand teori yang digunakan dalam mencari *motivation hygiene* adalah teori dua faktor. Penelitian oleh Herzberg, (1964), menyimpulkan arti kepuasan dan tidak puasnya karyawan. Karena perasaan puas dan tidak adalah dua factor yang saling berhubungan dan menyangkut tingkat kepuasan seorang karyawan (Triyatun & Hani, 2023).

Kepuasan kerja

(Sinambela & Sinambela, (2019) dalam Putranto Hari Widodo (2023) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja sebagai persepsi seseorang terhadap hasil kerja mereka yang diperoleh dari dirinya sendiri, atau bahkan dari luar dirinya.

untuk mengukur kepuasan kerja, Afandi (2018), menyatakan bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan
pada pekerjaan karyawan yang dilakukan apakah memiliki hasil yang memuaskan atau tidak.
2. Upah/Gaji
Jumlah yang diberikan terhadap karyawan dari hasil kerja mereka apakah sudah sesuai kebutuhan yang dirasakan.
3. Promosi
seseorang dapat berkembang dengan meningkatnya sebuah jabatan. Tergantung perusahaan tersebut menyediakan tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang mengarahkan pelaksanaan kerja agar lebih kondusif.
5. Rekan kerja
Komunikasi antar karyawan dalam pelaksanaan kerja berlangsung. Apakah seseorang tersebut merasakan kenyamanan terhadap rekan kerjanya (Pujiastuti et al., 2022).

Motivasi Kerja

Parashakti & Ekhsan, (2020) menyatakan “dengan motivasi yang ada pada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja”. pada penjelasanya motivasi kerja terdapat faktor yang mengajak dan mendorong seorang karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaan.

Untuk mengukur seberapa besar motivasi kerja maka Syahyuti, (2010) dalam indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan
Motivasi yang tinggi dalam dirinya akan membuat seseorang tersebut semakin terdorong untuk melakukan kinerjanya secara maksimal, akan mempengaruhi tercapainya sebuah perusahaan.
2. Semangat kerja

Semangat kerja yang tinggi dapat menumbuhkan dorongan dalam diri seseorang untuk lebih baik dalam bekerja.

3. Inisiatif
kemampuan seseorang untuk melanjutkan pekerjaan dengan penuh giat tanpa dorongan orang lain atau kehendak dirinya sendiri.
4. Kreatifitas
Kemampuan seseorang untuk memulai pekerjaanya dengan ide-ide yang dimiliki, sehingga dapat menciptakan hal-hal baru yang belum ada sebelumnya dan belum dikenal pada perusahaan lain.
5. Rasa tanggung jawab
Sikap seseorang terhadap pekerjaanya yang tidak lepas dari tanggung jawab seseorang tersebut, sehingga dapat menyelesaikanya dengan tepat waktu (Apriliyanto, 2023).

Pengembangan Karir

Muhajir (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan Langkah-langka untuk menjalankan kemampuan karyawan dengan bagus dan berlanjut sampai tujuan karirnya.

Untuk mengukur pengembangan karir maka terdapat penelitian yang dikemukakan oleh Rivai (2015) terdapat beberapa indikator antara lain adalah:

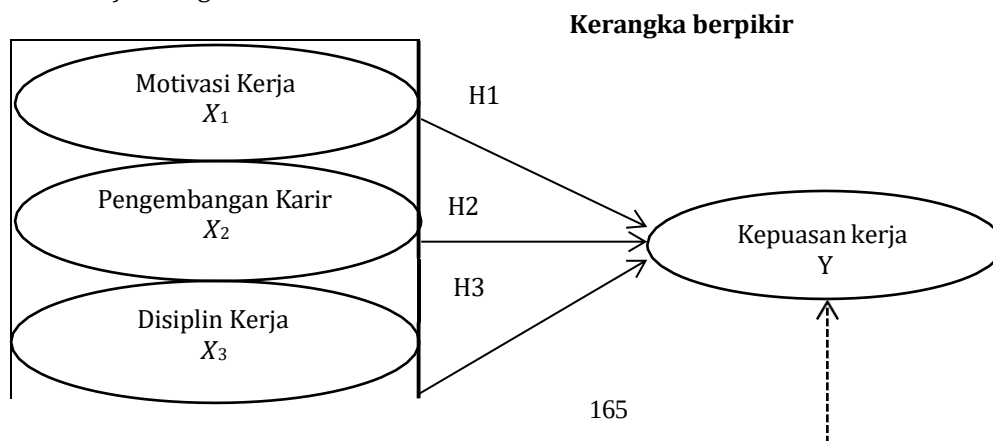
- a) Kebutuhan karir
Perusahaan membantu karyawan agar mendapatkan kebutuhan karir yang diinginkan.
- b) Pelatihan
Bertujuan untuk meningkatkan sautu kemampuan karyawan dalam bekerja.
- c) Perlakuan yang adil dalam berfikir
Tidak membanding-bandingkan karyawan satu sama lain dan berpihak pada kebenaran, agar karyawan tersebut dapat mengembangkann pekerjaan mereka.
- d) Informasi karir
Perusahaan memberikan informasi secara terbuka pada karyawan dengan kenaikan jabatan sesuai dengan kemampuanya.
- e) Promosi
Menyediakan kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja.

Disiplin Kerja

Hasibuan, (2019) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah suatu kesdaran seseorang terhadap peraturan yang ditetapkan pada perusahaan, sesuai dengan ketentuan norma-norma dan sosial yang ada.

Hasibuan, (2019) juga mengidentifikasi bebrapa indikator terkait tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Teladan pemimpin
- c) Balas jasa
- d) Sanksi dan hukuman
- e) Ketegasan



H4

Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

Hipotesis Penelitian (keterkaitan antarvariabel penelitian)

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Esthi & Ekhsan (2020), motivasi kerja sebagai karyawan mampu meningkatkan tujuan perusahaan, untuk mendapatkan kebutuhan individual. Sedangkan menurut (Parashakti & Ekhsan, 2020) menyatakan bahwa dengan motivasi kerja, karyawan dapat meningkatkan rasa semangat kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja ialah hal yang terdapat dalam individu yang mendorong dirinya untuk menjalankan tugasnya sesuai pekerjaan. Parimita et al., (2018) membuktikan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H1: Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Junianingrum et al., 2023)

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Muhajir(2019), Pengembangan karir merupakan Langkah-langkah yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjalankan kemampuan karyawan dengan bagus dan berlanjut sampai tujuan karirnya. Sedangkan Suwarno & Aprianto, (2019) berpendapat bahwa setiap peningkatan individual seseorang dilakukan untuk meraih karirnya melalui departemen agar mencapai jenjang karir perusahaan. Dalam pembuktian penelitian yang dilakukan Hutabarat et al., (2018) memiliki hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

H2 : Pengembangan Karir dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh antar Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah suatu kesadaran seseorang terhadap peraturan yang ditetapkan pada perusahaan, sesuai dengan ketentuan norma-norma dan sosial yang ada. Sedangkan Menurut Nugrohadhi, I. A. W., Nurmingsih, (2019) Disiplin merupakan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan dan juga norma-norma yang telah terapkan tanpa suatu paksaan. Penelitian yang dikemukakan oleh David & Shirley (2018) menyatakan bahwa hasil yang didapat, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

4. Pengaruh antar Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berkaitan dengan hal ini, Parashakti (2020) menyatakan bahwa dengan motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan rasa semangat kerja. pengembangan karir menurut Muhajir (2019) merupakan adalah Langkah-langkah untuk menjalankan kemampuan karyawan dengan bagus dan berlanjut sampai tujuan karirnya. Pada disiplin kerja Menurut Nugrohadhi (2019) Disiplin merupakan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan dan juga norma-norma yang telah terapkan dengan senang hati. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H4 : Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Kuantitatif adalah sekumpulan data yang sudah ada untuk sebuah penelitian, Analisis data disini adalah suatu penggabungan data melalui responden dari tabulasi semua jawaban yang telah terkumpulkan, hasil penghitungan yang digunakan yaitu dengan SPSS versi 27 (Amaludin & Syaqiq, 2021).

Sumber Data

Sumber data didapatkan melalui data primer, yaitu dengan cara pengambilan langsung dari sumbernya. dengan metode pengumpulan yang menyelusuri dari data yang telah disebarkan kepada

responden melalui kuisioner (Nuromavita, 2023).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian tersebut diperoleh dari responden dan kuisioner dari keseluruhan karyawan CV Wring Raya Kendal. Dalam penelitian dengan jumlah populasi yang terbatas, dan tidak bisa mengambil sebagian untuk dijadikan sampel, sehingga sampel tersebut diambil secara keseluruhan dari populasi yang ada.

Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik untuk mengumpulkan sampel. sampel yang peneliti gunakan adalah sampel jenuh (sensus) (Nuromavita & Syaqq, 2021). Teknik dalam mengambil data, penelitian tersebut melalui responden dari kuisioner yang telah disebarakan kepada karyawan. Agar responden lebih mudah untuk menjawab pertanyaan tersebut maka alternatif yang digunakan berupa skala likert yang terdiri dari lima jawaban yaitu STS,TS,N,S,SS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah data asli yang ditetapkan dan dikumpulkan oleh peneliti. Suatu kuisioner dapat dinyatakan sah atau valid apabila nilai yang diperoleh dari r-hitung > nilai r-tabel.

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas

Var	No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1	1	0,545	0,1809	Valid
	2	0,556	0,1809	Valid
	3	0,522	0,1809	Valid
	4	0,314	0,1809	Valid
	5	0,265	0,1809	Valid
X2	1	0,589	0,1809	Valid
	2	0,363	0,1809	Valid
	3	0,405	0,1809	Valid
	4	0,475	0,1809	Valid
	5	0,569	0,1809	Valid
X3	1	0,517	0,1809	Valid
	2	0,407	0,1809	Valid
	3	0,478	0,1809	Valid
	4	0,630	0,1809	Valid
	5	0,581	0,1809	Valid
Y	1	0,598	0,1809	Valid
	2	0,407	0,1809	Valid
	3	0,462	0,1809	Valid
	4	0,607	0,1809	Valid

	5	0,639	0,1809	Valid
--	---	-------	--------	-------

Sumber : Data primer 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas diketahui peneliti tersebut memiliki 118 responden dan signifikansi 5% dengan menggunakan SPSS *version* 27. Dengan semua item dengan pertanyaan yang mempunyai nilai r-tabel sebesar 0,1809 maka, dari semua data pada indikator dan 20 item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini, hasilnya adalah r-hitung > dibandingkan r-tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kuisioner dari setiap indikator, pada kuisioner dinyatakan reliabel apabila jawaban dari setiap responden tersebut konsisten (Sigit & Kustiyono, 2020). Hasil dinyatakan reliabel karna memiliki nilai > *cornbach alpha* 0,60.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cornbach Alpha</i>	Reliabilitas Coefficient	Keterangan
Motivasi Kerja	0,60	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,60	0,642	Reliabel
Disiplin Kerja	0,60	0,681	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,60	0,699	Reliabel

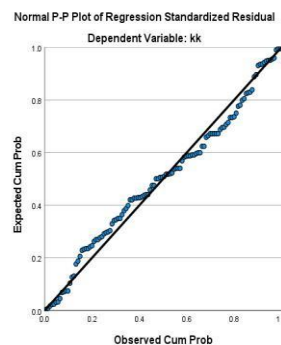
Sumber : Data primer diolah 2023

Dari tabel 4.2 diatas bahwa semua hasil tersebut dinyatakan reliabel karna mempunyai nilai > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil nilai dari semua variabel dinyatakan reliabel semua.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pemeriksaan data bagaimana akan memperkirakan normalnya suatu hasil tersebut. Uji normalitas memiliki tujuan model regresi yang diketahui terdistribusi normal atau tidak (Hakim Mujibul et al., 2022).



Gambar 4.1 Uji Normalitas P-P Plot

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa titik tersebut setara dengan garis atau tidak jauh dari garis diagonal didalam. Pada dasarnya dapat diartikan bahwa model regresi tersebut memiliki distribusi normal, sehingga model regresi dapat diteruskan dalam pengujian selanjutnya.

1. Uji Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorov-smirnov hasil signifikan < 0,05 maka hasil dinyatakan tidak normal, namun apabila nilai Kolmogorov-smirnov > 0,05 maka dinyatakan normal. Perhitungan uji Kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		118
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.03679148
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.073
	<i>Positive</i>	.066
	<i>Negative</i>	-.073
<i>Test statistic</i>		.073
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.176
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)^d</i>	<i>Sig.</i>	.122
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i> Upper Bound
		.113 .130

Sumber : Olahan data primer 2023

Pada tabel 4.3 diatas dapat ditunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,176 > 0,05$, maka nilai dalam pengujian ini normal dan dapat dilanjutkan untuk penelitian berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah bagaimana nilai model regresi tersebut apakah terjadi korelasi atau tidak, pengujian memiliki hasil yang baik apabila hasil menunjukkan tidak terjadi korelasi (Kurdi et al., 2023).

Tabel 4.4 Uji Statistik Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
(Constant)	4.239	2.515		1.686	.095	-.743	9.221		
Mk	.022	.091	.018	.247	.805	-.158	.203	.927	1.079
Pk	.217	.084	.195	2.581	.011	.051	.384	.897	1.115
Dk	.556	.078	.551	7.103	.000	.401	.712	.851	1.175

Sumber : Olahan data primer 2023

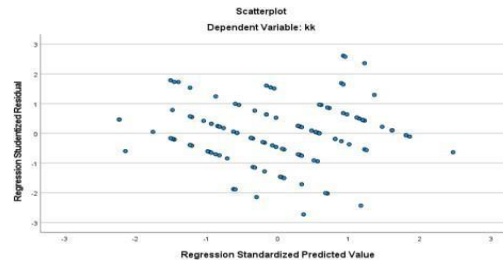
Hasil pengujian tersebut diketahui nilai sebagai berikut:

1. Hasil pengujian X1 memiliki nilai tolerance sebesar $0,927 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,079 < 10$, artinya kedua hasil memenuhi syarat dan dapat disimpulkan tidak memiliki korelasi.
2. Hasil pengujian X2 memiliki nilai tolerance sebesar $0,897 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,115 < 10$, artinya hasil dapat memenuhi syarat dan tidak ada korelasi

3. Pengujian X3 terdapat nilai tolerance sebesar $0,851 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,175 < 10$, artinya hasil memenuhi syarat dan dapat dikatakan bahwa hasil tidak ada korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan bagaimana mengetahui model pada penelitian. Model regresi dinyatakan baik jika model tersebut tidak adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

1. Uji Glejser

Pengujian selanjutnya uji glejser untuk mengetahui bentuk yang terjadi apakah tetap, uji glejser dapat dikatakan tidak adanya heteroskedastisitas apabila nilai signifikan $> 0,05$

Table 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.846	1.667			.507	.613
Mk	-.012	.060	-.019		-.197	.844
Pk	-.043	.056	-.075		-.764	.446
Dk	.051	.052	.100		.987	.326

Sumber : Olahan data primer 2023

Pada tabel 4.5 diatas uji heteroskedastisitas dari ketiga variabel menunjukan hasil signifikan $> 0,05$, maka dapat disimpulkan penelitian tersebut memiliki nilai positif dan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Hasil olahan perhitungan data dari SPSS 27 yaitu sebagai : $Y = a + b^1x^1 + b^2x^2 + b^3x^3 + e$

Tabel 4.6 Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	4.239	2.515			1.686	.095	-.743	9.221
JX1	.022	.091	.018		.247	.805	-.158	.203
JX2	.217	.084	.195		2.581	.011	.051	.384
JX3	.556	.078	.551		7.103	.000	.401	.712

Sumber : Data Primer diolah, 2023

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,4239 + 0,022 X1 + 0,217 X2 + 0,556 X3 + e$$

Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji t menggunakan pengujian statistik untuk menghubungkan antara variabel X1, X2, X3 dan variabel Y, untuk mengetahui hasil dari variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t dari motivasi kerja terdapat nilai t-hitung sebesar $0,247 < t\text{-tabel } 1,980$ dan nilai signifikan $0,805 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan dari motivasi kerja tidak ada nilai yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Uji t dari pengembangan karir terdapat nilai t-hitung sebesar $2,581 > t\text{-tabel } 1,980$ dan bernilai signifikan $0,011 < 0,05$, maka kesimpulannya pengembangan karir memiliki hasil yang positif dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Uji t disiplin kerja terdapat hasil t-hitung $7,103 > t\text{-tabel } 1,980$ dan bernilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan disiplin kerja memiliki nilai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F untuk mengidentifikasi bahwa model yang dipakai dalam penelitian ini memiliki pengaruh hasil yang simultan atau tidak dari ketiga variabel tersebut, pengujian ini dapat ditunjukkan tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	89.699	3	29.900	27.102	.000 ^b
<i>Residual</i>	125.768	114	1.103		

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 4.7 menunjukan hasil simultan F model tersebut f-hitung memperoleh nilai $27,102 > f\text{-tabel } 2,68$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji tersebut dapat digunakan untuk menguji bagaimana hasil variabel X terhadap variabel Y, pengolahan penghitungan menggunakan SPSS versi 27.

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber : Data primer diolah, 2023

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.645 ^a	.416	.401	1.050	.416	27.102	3	114	.000	2.071

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) koefisien determinasi yang diperoleh sebesar (0,401) hal ini menunjukan 40,1% variabel motivasi kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja, yang berarti dipengaruhi oleh variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan, sedangkan nilai 59,9% adalah sisa dari hasil ($100\% - 40,1\%$) hasil tersebut tidak ada dalam penelitian ini, atau dapat disimpulkan dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tabel 4.14 diatas hasil menunjukan bahwa koefisien determinasi yang didapatkan melalui (Adjusted R Square), maka disimpulkan koefisien yang ditunjukkan bernilai 0,401 atau dalam persentase 40,1% motivasi kerja, pengembangan karir

dan disiplin kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari nilai-nilai perhitungan yang sudah dilakukan diatas maka, memiliki hasil sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Waring Raya Kendal.
2. Pengembangan karir memiliki hasil yang positif dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada CV Waring Raya Kendal.
3. Disiplin kerja memiliki hasil yang positif dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada CV Waring Raya Kendal.

Saran

Dari kesimpulan yang sudah dihasilkan dalam penelitian ini, saran-saran yang dikembangkan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Perusahaan diharapkan agar meningkatkan motivasi kerja yang ada pada perusahaan, dalam hal ini, hasil uji statistik menyatakan bahwa indikator kreatifitas memiliki hasil paling rendah diantara yang lainnya, artinya perusahaan sebaiknya memberikan contoh ide-ide yang menyangkut kreatifitas karyawan pada pekerjaannya.
 - b. Perusahaan diharapkan agar meningkatkan pengembangan karir yang tersedia dalam perusahaan. Dalam hal ini, hasil uji statistik menyatakan bahwa indikator dari pengembangan karir pada promosi. Artinya perusahaan dapat sebaiknya meningkatkan jenjang karir dengan baik agar membuat karyawan nyaman bekerja dalam jangka waktu yang lama.
 - c. Perusahaan diharapkan agar meningkatkan disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan, dalam hal ini, hasil uji statistik menyatakan bahwa indikator yang menyangkut keteladanan pemimpin supaya ditingkatkan lagi, artinya perusahaan harus menyiapkan pemimpin untuk memberi contoh menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan yang perlu dicontoh pada karyawan.
 - d. Perusahaan diharapkan agar meningkatkan kepuasan kerja yang diterapkan pada perusahaan, dalam hal ini, hasil uji statistik menyatakan indikator menyangkut rekan kerja agar lebih ditingkatkan lagi, artinya perusahaan sebaiknya meningkatkan rasa puasa karyawan demi meningkatkan kerjasama yang baik.

2. Bagi peneliti

Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat meningkatkan motivasi kerja, karena pada variabel tersebut memiliki hasil yang negatif diantara variabel lainnya, akan lebih baik apabila peneliti menambahkan variabel lain yang lebih baru. Junianingrum (2022) dalam penelitian, karena untuk menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan untuk kemajuan bersama, dalam variabel motivasi kerja terdapat nilai yang paling rendah diantara lainnya sehingga menimbulkan kurang puasnya karyawan saat bekerja maka, sebaiknya menambahkan penelitian dengan pernyataan yang lebih baru lagi dan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini, dan memperbanyak penemuan-penemuan baru yang dapat menumbuhkan ilmu yang bermanfaat di kemudian hari.

Keterbatasan Penelitian

- a. Responden sebanyak 118 orang, lebih baiknya menambahkan responden untuk bisa menentukan keadaan yang terbukti positif semua.
- b. Proses ini kadang kalanya kurang menunjukan keadaan yg terjadi sebenarnya, hal ini terjadi karena sebagian dari responden terdapat seseorang yang kurang faham atas tulisan atau baca yang telah dibuat untuk penyebaran kuisioner, atau perbedaan pendapat lain yang hanya menganut pengisian responden sekitarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaludin, A., & Syaqqi, M. (2021). Karakteristik Pekerjaan, Pemberdayaan Dan Person Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasional. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(02), 196–207. <https://doi.org/10.25134/equi.v18i2.4148>
- Hakim Mujibul, Mulyapradana, A., & Syaqqi, M. (2022). Analisa Peran HRIS Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabana Textile Industries. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(1), 269–276.
- Junianingrum, S. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Intention To Quit (Studi Pada Karyawan Wanita Pada Asuransi Kesehatan Di Jawa Tengah). *Journal Economic Insights*, 1(2), 153–161. <https://doi.org/10.51792/jei.v1i2.40>
- Khafid, A., & Putra, G. K. (2023). Pengaruh Justice Climate, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Solusi*, 21(3), 278. <https://doi.org/10.26623/slsi.v21i3.7176>
- Kurdi, S., Hani, U., & Triyatun, N. (2023). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. *Journal Economic Insights*, 2(2), 99–112. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.79>
- Nuromavita, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 10(1), 249–269.
- Nuromavita, I., & Syaqqi, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Putranto Hari Widodo. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Pelatihan Pengembangan Karir Di PT XYZ. *Journal Economic Insights*, 2(2), 73–81. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.77>
- Ratnaningsih, N. (2018). Pengaruh promosi dan motivasi terhadap kepuasan kerja: studi pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 1(3), 122–132.
- Sigit, K. N., & Kustiyono. (2020). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di cv. anjasa Baja Ringan Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 34–40. <http://jema.unw.ac.id/index.php/jema/article/view/13>

Triyatun, N., & Hani, U. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Study Bagian Keagamaan Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal). *Journal Economic Insights*, 2(1), 204–224. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i1.49>

--

Apriliyanto, N. (2023). Competitive Advantage As A Mediation Factor That Influences The Sustainability Of Halal SMEs. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 274–292. <https://doi.org/10.46367/IQTISHADUNA.V12I2.1564>

Junianingrum, S., Apriliyanto, N., & Abdullah, L. Z. (2023). Repurchase Intention Based On E-Service Quality And Customer Trust At Three Top Brand E-Commerce Indonesia. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 226–240. <https://doi.org/10.46367/IQTISHADUNA.V12I2.1513>

Pujiastuti, A., Dini, R., Yunita, S., & Astuti, Y. (2022). *Shirkah : Journal of Economics and Business Capital Structure Adjustment Compliance Matter ? Speed in Indonesia : Does*. 7(3), 239–252.

Apriliyanto, N. (2023). Competitive Advantage As A Mediation Factor That Influences The Sustainability Of Halal SMEs. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 274–292. <https://doi.org/10.46367/IQTISHADUNA.V12I2.1564>

Junianingrum, S., Apriliyanto, N., & Abdullah, L. Z. (2023). Repurchase Intention Based On E-Service Quality And Customer Trust At Three Top Brand E-Commerce Indonesia. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 226–240. <https://doi.org/10.46367/IQTISHADUNA.V12I2.1513>

Pujiastuti, A., Dini, R., Yunita, S., & Astuti, Y. (2022). *Shirkah : Journal of Economics and Business Capital Structure Adjustment Compliance Matter ? Speed in Indonesia : Does*. 7(3), 239–252.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan Indikator)*. zanafa.

David, D., & Shirley, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(3), 259–271.

Esthi, R. B., & Ekhsan, M. (2020). The Effect of Millennial Intrinsic Value toward Employee Outcomes with Employee Benefit as Mediating Variable for Strengthening Indonesia's Startup Business. *Solid State Technology*, 63(2s), 8856–8871.

Hasibuan. (2019). *manajemen sumber daya manusia* (edisi revi). pt. bumi askara.

Herzberg, F. (1964). *The Motivation-Hygiene Concept and Problem of Manpower* (3rd–7th ed.). personal administrator.

Hutabarat, D. M., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 1–10.

Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 51–59.

Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadir*, 4(2), 180–192.

Munandar, R. A. (2019). Skripsi Rizky Aris Munandar. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.

Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).

Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). The effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 653–660.

Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144.

- Ratnaningsih, N. (2018). Pengaruh promosi dan motivasi terhadap kepuasan kerja: studi pada Bank BJB Se-
Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 1(3), 122–132.
- Sinambela, P., & Sinambela, S. (2019). *manajemen kinerja (pengelolaan , pengukuran dan implikasi kinerja)* (pertama). pt rajagrafindo persada.
- Syahyuti. (2010). *definisi variabel, indikator dan pengukuran dalam ilmu sosial*. Bina Rena Perwira.
- wahjono, marina, D. (2019). *pengantar manajemen* (edisi pert). pt rajagrafindo persada.