

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo dengan ruang lingkup pembahasan pada Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

#### **1.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **1.2.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022,8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

##### **1.2.2 Sumber Data**

Data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sujarweni (2015,156) data primer adalah data yang bersumber dari penyebaran kuesioner, atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

Data sekunder adalah data yang bersumber dari perusahaan, bahan-bahan dokumentasi serta arikel-artikel yang dibuat oleh pihak ketiga (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu daftar karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

Menurut Arikunto (2019,172) sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan atau pernyataan peneliti baik secara tertulis maupun lisan.

### **1.2.3 Teknik pengumpulan data**

Menurut Iskandar (dikutip di Sujarweni, 2015:98) Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

## **1.3 Populasi dan Sampel**

### **1.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi menurut Sujarweni (2015,80) adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi yang akan diambil adalah Karyawan PT. Perkebunn Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Jumlah populasi Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo pada bulan September tahun 2022 adalah 129 karyawan.

### **1.3.2 Sampel Penelitian**

Sampel menurut Sujarweni (2015,81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi yang akan diambil oleh penulis adalah populasi dalam jumlah besar dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka penulis bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, tetapi sampel yang diambil dari populasi harus bisa mewakili populasi. Kriteria sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

### **1.3.3 Ukuran sampel**

Menurut Sujarweni (2015,81) Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan hal yang penting jika peneliti melakukan penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif. Pada penelitian yang menggunakan analisis kualitatif, ukuran sampel bukan menjadi hal yang penting, karena yang dipentingkan adalah kekayaan informasi dari sampel.

### **1.3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Menurut Sugiyono (dikutip di Sujarweni, 2015:85) non

probability sampling adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis non probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling purposive. Sampel purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu. Dalam penelitian ini digunakan perhitungan sampel menurut Rumus Slovin (Sujarweni, 2015:82):

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)} \dots\dots\dots (3.1)$$

Keterangan:

N : ukuran sampel

N : populasi

e : Prosentasi kelonggaran ketidakteriktan karena kesalahan pengambilan sampel masih diinginkan

Jumlah populasi ini merupakan ukuran populasi (N) dalam rumus slovin. tingkat error yang ditentukan sebesar 10% didapat berdasarkan akurasi sebesar 90% dikurangi dengan 100%, sehingga memberikan hasil jumlah sampel penelitian minimal 56,33 atau sama dengan 56. Berikut adalah perhitungan sampel dengan rumus Slovin.

$$n = \frac{129}{1+(129 \times 0,1^2)} = 56,33$$

**Tabel 3.1**  
**Data karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang**  
**Dapo Pada Bulan September tahun 2022**

<b>NO</b>	<b>KATAGORI JABATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Kantor Kebun PIN I	23 Orang
2	Afdeling I	11 Orang
3	Afdeling II	12 Orang
4	Afdeling III	12 Orang
5	Afdeling IV	19 Orang
6	Afdeling V	16 Orang
7	Afdeling VI	7 Orang
8	Afdeling VII	9 Orang
9	Keamanan	20 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>129 Orang</b>

*Sumber : PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo, data diolah(2022)*

**Tabel 3.2**  
**Data Sampel PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang**  
**Dapo Pada Bulan September tahun 2022**

<b>NO</b>	<b>KATAGORI JABATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Kantor Kebun PIN I	10 Orang
2	Afdeling I	5 Orang
3	Afdeling II	5 Orang
4	Afdeling III	5 Orang
5	Afdeling IV	8 Orang
5	Afdeling V	7 Orang
6	Afdeling VI	3 Orang
7	Afdeling VII	4 Orang
8	Keamanan	9 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>56 Orang</b>

*Sumber : PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo, data diolah(2022)*

## **1.4 Metode Analisis**

### **1.4.1 Analisis Kuantitatif**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Disebut metode kuantitatif karena suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka dan sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui dan analisis menggunakan statistik (Sujarweni, 2015:39).

### **1.4.2 Analisis Data**

Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah tanggapan responden tentang pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kebun Kantor PIN-1 Karang Dapo, berdasarkan kuesioner atau angket yang telah disebar. Menurut Sujarweni (2015,94) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala Likert. Sujarweni (2015,104) mengungkapkan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut :

- |        |                       |                   |
|--------|-----------------------|-------------------|
| 1) SS  | : Sangat Setuju       | : Diberi Skor : 5 |
| 2) S   | : Setuju              | : Diberi Skor : 4 |
| 3) RR  | : Ragu- Ragu          | : Diberi Skor : 3 |
| 4) TS  | : Tidak Setuju        | : Diberi Skor : 2 |
| 5) STS | : Sangat Tidak Setuju | : Diberi Skor : 1 |

#### **1.4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Sebelum melakukan analisis data terhadap hasil data yang diperoleh dari data primer maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini, pengujian tersebut adalah :

##### **1.4.3.1 Uji Validitas**

Menurut Priyatno (2017:63) uji validitas kuesioner digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item dinyatakan valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid

##### **1.4.3.2 Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kousioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran

yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Adapun sebagai teknik untuk mengukur reabilitas instrument yang berupa angket dengan skala likert ini dapat menggunakan rumus koefisien reabilitas *cronbach alpha*.

Setelah nilai koefisien reabilitas di peroleh, maka di tetapkan suatu nilai koefisien reabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Menurut Sekaran yang dikutip Priyatno (2017,79) bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 Kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

#### **1.4.4 Transformasi Data**

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk menggunakan analisis regresi adalah paling minimal dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *Metode Of Succesive Interval* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam interval, karena itu skala interval lebih kuat dari skala nominal dan ordinal. Transformasi tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

- 1) Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner
- 2) Untuk setiap item tersebut, tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1,2,3,4,5, yang disebut dengan frekuensi
- 3) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi
- 4) Hitungan proporsi kumulatif (pk)
- 5) Gunakan tabel normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif
- 6) Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai z

7) Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area at lower limit}) - (\text{Area at upper limit})} \dots\dots (3.2)$$

dimana:

- a) *Area under upper limit* : kepadatan batas bawah
- b) *Density at upper limit* : kepadatan batas atas
- c) *Density at lower limit* : daerah di bawah batas atas
- d) *Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah

Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *skala value (SV)* yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

#### 1.4.5 Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2017,107) Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. adalah beberapa asumsi yang mendasari variabel analisis regresi linier berganda. Asumsi klasik terdiri dari beberapa hal meliputi asumsi normalitas, asumsi tidak ada gejala multikolinearitas dan asumsi heteroskedastisitas. Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi tersebut maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS (*Statistical program for social science*) versi 16. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan, pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

#### 1.4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016,118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *randomerror* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik.

Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain metode Normal *Probabilty Plots* dan *metode Kolmogorov-Smirnov Z*. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

nilai signifikansinya, yang mana dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika signifikansinya  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.
- Jika signifikansinya  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal.

#### 1.4.5.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2017,120) Multikolinearitas adalah antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan liner yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya

multikolinearitas adalah koefisien korelasi tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF  $> 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas.

#### **1.4.5.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2017,126) heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### **1.4.6 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Priyatno (2017,169) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini dilakukan untuk

mengetahui nilai pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel independen. Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (3.3)$$

Keterangan :

Y : variabel Kepuasan Kerja

a : nilai konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : nilai koefisien regresi variabel independen

X<sub>1</sub> : variabel Pengembangan Karier

X<sub>2</sub> : variabel Disiplin Kerja

e : *Error Term*

#### **1.4.7 Pengujian Hipotesis**

Setelah koefisien regresi diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua macam uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu:

##### **1.4.7.1 Pengujian Secara Bersama-Sama / Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Artinya variabel X<sub>1</sub> dan variabel X<sub>2</sub> secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak. Langkah melakukan uji F, yaitu:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

3. Menentukan  $F_{hitung}$

Nilai  $F_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 16.

4. Menentukan  $F_{tabel}$

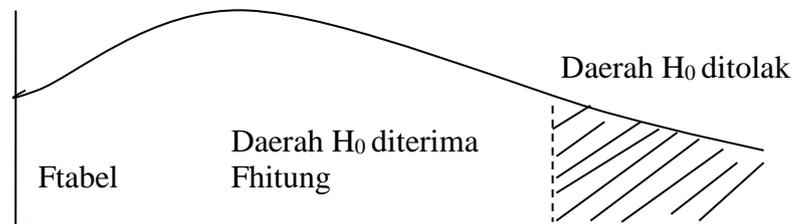
Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5. Kriteria Pengujian :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

6. Membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$

## 7. Gambar



**Gambar 3.1**  
**Uji F Tingkat Keyakinan 95%**

8. Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak**1.4.7.2 Pengujian Secara Individual / Parsial ( Uji t )**

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66). Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

## a. Menentukan Hipotesis :

1. Pengujian hipotesis pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

$H_0 : b_1 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya, ada pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

2. Pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

$H_0 : b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

$H_a : b_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

c. Menentukan  $t_{hitung}$

Nilai  $t_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 16.

d. Menentukan  $t_{tabel}$

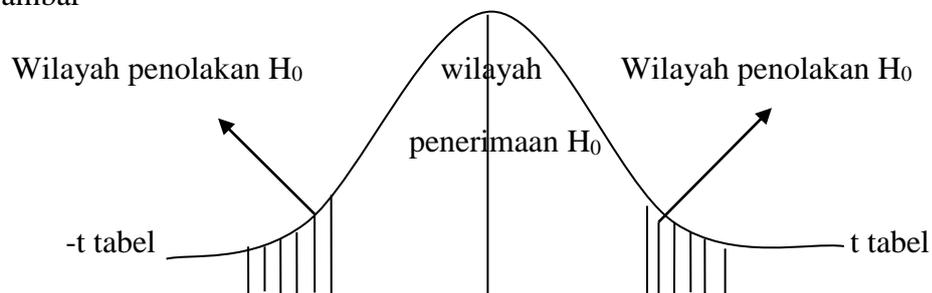
Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen).

e. Kriteria Pengujian :

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

f. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

g. Gambar



**Gambar 3.2**  
**Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi**

h. Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak

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

Menurut Priyatno (2016:63) analisis  $R^2$  (R Square) analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots (3.4)$$

Dimana :

$R^2$  : koefisien determinasi

$r^2$  : koefisien korelasi yang dikuadratkan.

#### 1.5 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan karier, Disiplin kerja dan kepuasan kerja. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Batasan Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Penelitian	Indikator
Pengembangan Karier ( $X_1$ )	pengembangan karier juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier.  <b>Handoko (dikutip Busro 2020:275)</b>	1. Promosi 2. Rotasi 3. Kesempatan lain-lain  <b>Harras (2020:159)</b>

<p>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</p>	<p>disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan , sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.</p> <p><b>Singodimedjo (dikutip Sutrisno 2020:86)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan Kemampuan</li> <li>2. Teladan Kepemimpinan</li> <li>3. Balas Jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi Hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan Kemanusiaan</li> </ol> <p><b>Hasibuan (2020:194)</b></p>
<p>Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.</p> <p><b>Handoko (dikutip Sutrisno 2020:75)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Pengawas</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol> <p><b>Afandi (2021:82)</b></p>