

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada PT Tambi Wonosobo)

Eko Prawoto^{1*}

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo
Email: andreyp65@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan perencanaan karier terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Tambi Wonosobo, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial dengan metode regresi linier berganda. Sampel berjumlah 40 responden yang dipilih melalui teknik judgment sampling dan proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 11.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ($t = 4,362$; $p < 0,05$) serta perencanaan karier juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 7,198$; $p < 0,05$). Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ($F = 144,431$; $p < 0,05$) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,860 yang berarti 86% variasi disiplin kerja dijelaskan oleh motivasi dan perencanaan karier. Perencanaan karier merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan sistem motivasi dan pengelolaan karier yang terstruktur dalam meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas organisasi.

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan perencanaan karier terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Tambi Wonosobo, baik secara parsial maupun simultan.

Metode - Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial dengan metode regresi linier berganda. Sampel berjumlah 40 responden yang dipilih melalui teknik judgment sampling dan proportional random sampling. Data dianalisis menggunakan program SPSS versi 11.0.

Hasil - Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (t hitung = 4,362; sig = 0,000 < 0,05) dan perencanaan karier juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (t hitung = 7,198; sig = 0,000 < 0,05). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (F hitung = 144,431 > F tabel = 3,20; sig = 0,000). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,860 menunjukkan bahwa 86% variasi disiplin kerja dijelaskan oleh motivasi dan perencanaan karier.

Implikasi - Perusahaan perlu memperjelas sistem perencanaan karier serta memperkuat sistem motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Orisinalitas - Penelitian ini menegaskan bahwa perencanaan karier merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada sektor perkebunan.

Kata kunci: motivasi kerja, perencanaan karier, disiplin kerja, regresi linier berganda

Pendahuluan

Kemajuan dunia usaha dan perkembangan bisnis saat ini mulai dikenalkan dengan suatu pendekatan baru yaitu pendekatan sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada di perusahaan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia, menitik beratkan pada pendapat bahwa manusia sebagai asset atau modal terbesar bagi perusahaan, sehingga manusia yang mempunyai gagasan dan daya cipta dapat dioptimalkan semaksimal mungkin.

Salah satu karakteristik pokok Manajemen Sumber Daya Manusia yang bernilai lebih adalah tersedianya kemauan dan kemampuan dalam berorganisasi (Peter F .Drucker, 1978, hal 103) berpendapat tentang karakteristik seorang wirausahawan yang selalu mencari perubahan, sehingga membentuk perubahan itu menjadi peluang besar .

Meningkatkan sumber daya manusia yang paling utama adalah meningkatkan disiplin kerja sebagai ukuran pendayagunaan faktor produksi dimana peran sumber daya manusia merupakan bagian dari proses produksi itu sendiri. Hal ini penting karena untuk meningkatkan disiplin kerja perlu adanya motivasi kerja dan perencanaan karier selama seseorang bekerja pada suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain adalah motivasi dimana motivasi sebagai motor penggerak seorang karyawan yang berkaitan erat dengan tujuan individu ketika mereka menjadi anggota suatu organisasi. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu yang kompleks dimana setiap manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda satu dengan lainnya. Karena motor penggerak (motivasi) yang akan mempengaruhi seorang karyawan akan berpengaruh lebih jauh terhadap disiplin kerja.

Usaha atau upaya memotivasi karyawan bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, sebab setiap karyawan dalam organisasi mempunyai latar belakang, pengalaman, ambisi dan kemampuan yang berbeda, sehingga mereka akan berusaha sekuat tenaga untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dengan motivasi karyawan yang tinggi akan secara langsung mempengaruhi disiplin kerja dan lebih jauh akan mempengaruhi pula produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu manajemen haruslah bijaksana dalam mengelola sumber daya manusia, karena manusia bukanlah mesin yang bekerja secara mekanis dan mengandalkan logika saja, tetapi menyangkut juga “ kejiwaan atau psikologis “. Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja dan apabila motivasi tersebut dapat dipertahankan, maka akan berpengaruh baik terhadap kedisiplinan kerjanya (Hasibuan, 1995; Robbins & Judge, 2017)..

PT Tambi Wonosobo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Perkebunan Teh. Selama ini tingkat produktivitas perusahaan tersebut relatif tidak mengalami perkembangan yang berarti dari waktu ke waktu, karena tidak ada lagi perubahan yang berarti dimana hal ini dapat tercermin dari semakin rendahnya disiplin kerja dari hari kehari .

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja, pihak manajemen selalu berusaha untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan dengan tujuan agar produktivitas dapat terus ditingkatkan .

Manajemen bukan saja ingin karyawan mempunyai kemampuan, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil terbaik. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak akan ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja giat dan disiplin.

Memotivasi karyawan bukanlah tugas yang sederhana, karena perusahaan harus memahami secara mendalam faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bergairah dalam bekerja. Setiap individu memiliki kebutuhan, harapan, dan tujuan yang berbeda sehingga dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerjanya pun tidak sama. Perusahaan perlu mengidentifikasi mengapa sebagian karyawan mampu bekerja dengan giat, disiplin, dan mencapai prestasi tinggi, sementara yang lain meskipun memiliki kemampuan, keterampilan, dan kecakapan yang memadai justru menunjukkan

tingkat disiplin dan kinerja yang rendah. Perbedaan tersebut sering kali dipengaruhi oleh aspek psikologis, lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, serta kejelasan arah karier. Oleh karena itu, manajemen harus menentukan alat motivasi yang tepat, baik berupa insentif finansial, penghargaan nonfinansial, kesempatan pengembangan diri, maupun sistem perencanaan karier yang jelas, agar karyawan terdorong untuk bekerja secara disiplin dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak. Teori Maslow menjelaskan lima tingkat kebutuhan manusia: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Maslow, 1954). Herzberg membagi faktor motivasi menjadi hygiene factor dan motivator (Herzberg, 1966). McGregor melalui Teori X dan Y menjelaskan asumsi manajemen terhadap perilaku karyawan (McGregor, 1960).

Perencanaan Karier

Perencanaan karier adalah proses penentuan sasaran karier dan jalur pencapaiannya. Perencanaan karier membantu pengembangan potensi karyawan, menurunkan turnover, dan meningkatkan kepuasan kerja (Handoko, 1998; Flippo, 1991).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati peraturan perusahaan. Disiplin dapat bersifat preventif maupun korektif. Indikator disiplin dalam penelitian ini meliputi disiplin waktu, disiplin kerja, dan ketaatan terhadap aturan (Hasibuan, 1995).

Metodologi Penelitian

- **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah inferensial yaitu penelitian yang tidak hanya sekedar bersifat deskriptif, tetapi diambil dari kesimpulan – kesimpulan umum yang dapat dijadikan dasar deduksi (penarikan kesimpulan dari yang berbentuk umum ke bentuk yang khusus (Marzuki, 1995, hal 8)

- **Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel Independen

1. Motivasi

Motivasi adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, salah satunya adalah uang insentif, gaya kepemimpinan, dll

2. Perencanaan Karier

Merupakan proses pemilihan sasaran karier dan jalur ke sasaran tersebut dalam rangka untuk pengembangan karyawan, menggali potensi karyawan dan mendorong pertumbuhan karier karyawan.

Variabel Dependen

3. Disiplin kerja karyawan

Merupakan kesadaran seorang karyawan untuk mentaati peraturan- peraturan dan norma-norma yang ada pada perusahaan

Teknik Pengambilan Data

Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit/individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti (Sugiarto, 2001, hal 2). Jumlah Populasi dari responden yang akan diteliti sebanyak lebih kurang 160 responden yang terdiri dari unsur : pimpinan, administrasi dan pelaksana operasional dengan perbandingan, sbb = 20 : 30 : 110 *Sampel*

Sampel adalah sebagian individu yang diteliti / diselidiki (Marzuki, 1995: 41). Melihat karakteristik dari populasi tersebut di atas, maka teknik pengambilan data dengan metode *Judgment sampling* dan proposional sampling dengan penjelasan, sbb :

Untuk jumlah populasi pimpinan sebanyak 20 responden diambil seluruhnya sebagai sampel dengan pertimbangan, karena kurang dari 30 responden (*Judgment sampling*)

Untuk jumlah populasi administrasi dan pelaksana operasional yang masing-masing mempunyai jumlah 30 responden dan 110 responden, diambil sampelnya dengan metode proposional random sampling. Karena peneliti menetapkan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden, maka kekurangan sampel sebanyak 20 responden diambilkan dari populasi administrasi dan pelaksana operasional dengan perbandingan, sbb:

Administrasi = $(30 : 140) \times 20 = 4,2$ dibulatkan 4

Pelaksana operasional = $(110 : 140) \times 20 = 15,7$ dibulatkan 16

Sehingga total sampel sebanyak 40 responden dengan perbandingan, sbb: pimpinan = 20, administrasi = 4, dan pelaksana = 16

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode / teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Questioner

Questioner atau angket adalah cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi, kemudian jawaban responden di skor dengan menggunakan skala linkert dengan penilaian 4, 3, 2, dan 1 (Sugiyono, 2002, hal 73)

b. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah cara pengumpulan data dengan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap obyek yang diteliti

c. Interview

Interview atau wawancara adalah suatu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan bertatap muka secara langsung (Jazuli Akhmad, 2002, hal 73)

Metode Analisis

1. Analisis Data Kualitatif

Adalah analisis untuk data yang tidak dapat diukur dengan angka, yaitu data yang berbentuk kasus – kasus, baik itu yang berasal dari laporan maupun hasil wawancara yang memerlukan penjabaran dan penguraian

2. Analisis Data Kuantitatif

Adalah analisis data yang dapat diukur dengan angka, dan umumnya menggunakan metode statistik.

Rumus Regresi Linier Ganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (disiplin kerja)

X₁ = Variabel bebas X₁ (motivasi).

X₂ = Variabel bebas X₂ (perencanaan karier).

b₁ dan b₂ = Koefisien regresi parsial untuk variabel X₁ dan X₂.

a = Konstanta

E = Residu (faktor diluar model)

Dalam pengolahan dan analisis data digunakan komputer dengan menggunakan Program Spss versi 11.0

Hasil dan Pembahasan

Profil Perusahaan

Sama seperti perusahaan perkebunan teh lainnya yang ada di Indonesia, PT. Perkebunan Tambi yang berada di wilayah kabupaten Wonosobo Jawa Tengah, pada mulanya (tahun 1865) juga merupakan perkebunan teh milik pemerintah Hindia Belanda. Pada tahun 1889 PT. Tambi resmi didirikan oleh "BEGELEN THEE & KINA MY", sebuah perseroan yang berkedudukan di Belanda, melalui perwakilannya di Jakarta, "FIRMA JOHN PEET & CO". Di daerah ini (Wonosobo) perusahaan tersebut mempunyai areal perusahaan di tiga lokasi terpisah yaitu : Tambi, Bedakah, dan Tanjungsari yang kesemuanya masih dalam wilayah kabupaten Wonosobo Jawa Tengah.

Sejak kedatangan bangsa Jepang pada tahun 1942, seluruh areal tanaman teh dikuasai oleh pemerintah Militer Jepang dan diusahakan oleh "SAI BAI KOGIO KODAN" yang berkedudukan di Semarang. Pada saat itu sebagian dari tanaman teh di bongkar dan ditanami palawija dengan maksud untuk menambah bahan pangan. Kebun dan pabrik di Tanjungsari dijadikan penjara, dan para penghuninya dipaksa bertani. Sementara itu di kebun Tambi, tanaman teh diganti dengan tanaman bunga "Pyrethrum", semacam bunga yang lazim digunakan untuk campuran obat nyamuk.

Dengan demikian seluruh tanaman dan pabrik menjadi tidak produktif. Mesin – mesin tidak terpelihara, atau setidaknya ditelantarkan.

Berdasarkan perjanjian Konferensi Meja Bundar (KMB), maka seluruh kekayaan milik asing harus dikembalikan, demikian pula kebun – kebun tersebut, pada tahun 1950, mantan direktur "BAGELEN THEE & KINA MY" datang ke Wonosobo dan berkeinginan untuk mengusahakan kembali perkebunan tersebut. Tetapi pada akhirnya mereka memutuskan untuk tidak melanjutkan lagi usahanya, hal ini dikarenakan kurangnya

modal uang yang dimiliki untuk melakukan rehabilitasi. Dengan sisa-sisa yang masih ada dan sisa Hak erfpacht, perkebunan tersebut akan dijual. Pada saat itu karyawan di tiga areal perkebunan tersebut masih terus bekerja dan tetap berusaha untuk memperbaiki tanaman teh beserta pabrik-pabriknya. Untuk itu mereka membentuk wadah persatuan yang diberi nama "PERKEBUNAN GUNUNG" yang berkantor pusat di Wonosobo.

Pada bulan Juni 1952, Gubernur Jawa Tengah mengeluarkan surat ketetapan No. AGR / 36 / 1952 / 6 / 11 / 24, tentang pemberian izin sementara untuk mengusahakan tanah milik "BAGELEN TEHE & KINA MY" sampai ada penyelesaian dengan pemiliknya. Surat ketetapan ini diperkuat dengan surat ketetapan dari Residen Kedu dengan suratnya tertanggal 28 Agustus 1952 No.10/AGR/6/1026. Agar lebih terorganisir, para pekerja perkebunan membentuk badan hukum yang mereka beri nama " NV EX PPN SINDORO SUMBING " dan berkedudukan di Wonosobo.

Dengan terbentuknya badan usaha ini, maka organisasi " PERKEBUNAN GUNUNG " otomatis dibubarkan. Selanjutnya pada tanggal 26 November 1954, diadakan persetujuan jual beli antara "BAGELEN TEHE & KINA MY " dengan "NV EX PPN SINDORO SUMBING " dengan harga simbolis sebesar Rp 1,-.

Antara tahun 1954 - 1957 perusahaan ini menjadi pembicaraan serius di DPRDS tk II Wonosobo, hingga membuahkan kesimpulan agar PEMDA tk II Wonosobo diikutsertakan dalam perusahaan. Dengan akte notaries No.10 tertanggal 13 Agustus 1957, dibuatlah persetujuan bersama antara PEMDA Wonosobo dengan "NV EX PPN SINDORO SUMBING" untuk membuat Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT."NV PERUSAHAAN PERKEBUNAN TAMBI "

PEMBINAAN SDM & KEPEGAWAIAN

Pendidikan Dan Latihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan di PT Tambi Wonosobo adalah :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan pengabdian
2. Menciptakan adanya pola pikir yang sama
3. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik

Kedisiplinan

Masalah kedisiplinan karyawan PT Tambi Wonosobo diatur dengan peraturan tersendiri dalam SK Direksi tersebut diatur semua kewajiban dan larangan bagi karyawan PT Tambi Wonosobo. Berdasarkan peraturan disiplin tersebut yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah ucapan, tulisan, dan atau perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan tentang kewajiban dan larangan yang dimuat dalam peraturan disiplin .

Berdasarkan SK Direksi tersebut terdapat 3 tingkatan pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh karyawan, sehingga dengan demikian juga terdapat 3 tingkatan hukuman disiplin yang bisa dijatuhkan kepada seorang karyawan .

Ketiga tingkatan hukuman disiplin tersebut yaitu :

1. Tingkat Hukuman Disiplin Ringan
2. Tingkat Hukuman Disiplin Sedang
3. Tingkat Hukuman Disiplin Berat

Sementara itu penjatuhan hukuman disiplin masing-masing dilaksanakan oleh atasan yang berhak menghukum.

Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan bagi karyawan dimaksudkan untuk menjamin objektivitas pembinaan karyawan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Penilaian pekerjaan karyawan golongan II dan III dilakukan melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sedangkan untuk golongan I melalui pertanyaan lisan kecakapan, sedangkan golongan IV penilaian dilakukan oleh Direksi langsung.

Tujuan dari pembuatan DP3 adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dimana DP3 ini dijadikan bahan pertimbangan dalam pemberian kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, penunjukan menduduki jabatan lebih tinggi, dan penghargaan.

Pembobotan atas penilaian dilakukan dengan skala nilai antara 0 sampai dengan 90 (kuantitatif) yang lalu dikualitatif dengan pengelompokan yaitu :

- Amat Baik sekali bila nilai 90
- Baik bila nilai 80 sampai dengan 89
- Lebih Dari Cukup bila nilai 70 sampai dengan 79
- Cukup bila nilai 60 sampai dengan 69
- Kurang bila nilai 59 kebawah

Pembahasan Penelitian

Descriptive Statistics

Tabel 1. Descriptive Statistics

	Mean	Standard Deviation	N
Disiplin	10,7000	1,80984	40
Motivasi	9,7800	1,98247	40
Karier	10,2000	1,76126	40

Jumlah rata-rata nilai skor jawaban (mean) dari masing-masing variabel adalah:

Variabel Disiplin	nilai skor jawaban	10,70
Variabel Motivasi	nilai skor jawaban	9,78
Variabel Karier	nilai skor jawaban	10,20

Correlations

Tabel 2. Correlations

	Disiplin	Motivasi	Karier
Pearson Correlation Disiplin	1,000	,840	,896
	Motivasi	1,000	,767
	Karier	,896	1,000

Tingkat hubungan / korelasi antara variabel dependent dengan variabel independent adalah :

Disiplin dengan motivasi : 0,840
 Disiplin dengan Karier : 0,896

Model Summary^b

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927	,860	,854	,69128

a Predictors: (Constant), Motivasi, Karier

b Dependent Variable: Disiplin

R Square : 0,860 , artinya model alat analisis (metode regresi berganda) yang digunakan dapat menjelaskan pengaruh variabel Motivasi dan Karier terhadap Disiplin kerja adalah sebesar 86 % sedangkan sisanya 14 % dipengaruhi / dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model tersebut.

Coefficients^a

Tabel 4. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,975	,585		1,666,102	
Motivasi	,339	,078	,371	4,362,000	
Karier	,629	,087	,612	7,198,000	

a Dependent Variable: Disiplin

Dari hasil olahan Spss, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah, sbb:

$$Y' = 0,975 + 0,339 X1 + 0,629 X2$$

a : 0,975 , artinya besarnya nilai disiplin kerja, jika tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi dan karier

b1 : 0,339 , artinya jika ada peningkatan motivasi sebesar 1 % , maka disiplin kerja naik sebesar 0,339 %

b2 : 0,629 , artinya jika ada peningkatan karier sebesar 1 % , maka disiplin kerja naik sebesar 0,629 %

Kriteria penerimaan dan penolakan Hipotesa , sbb :

Ho ditolak, jika nilai signifikan variabel $< \alpha = 0,05$

Ho diterima, jika nilai signifikan variabel $> \alpha = 0,05$

Terlihat pada kolom Sig/Significance **Motivasi** adalah 0,000 atau probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak, atau koefisien regresi mempunyai pengaruh yang signifikan.

Artinya, **Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja**

Sedangkan pada kolom Sig/Significance **Karier** adalah 0,000 atau probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak, atau koefisien regresi mempunyai pengaruh yang signifikan.

Artinya, **Karier berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin kerja**

Dan

H_0 ditolak, jika $t_{hit} > t_{tabel}$

H_0 diterima, jika $t_{hit} < t_{tabel}$

t_{tabel} dengan $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 1,684 (distribusi t)

Nilai t_{hit} variabel Motivasi = 4,362 > $t_{tabel} = 1,684$ artinya H_0 ditolak, berarti variabel Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja

Nilai t_{hit} variabel Karier = 7,198 > $t_{tabel} = 1,684$ artinya H_0 ditolak, berarti variabel Karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja

ANOVA^b

Tabel 5. Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,040	2	69,020	144,431	,000 ^a
	Residual	22,460	37	,478		
	Total	160,500	39			

a Predictors: (Constant), Motivasi, Karier

b Dependent Variable: Disiplin

Sedangkan untuk kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesa yang mempunyai pengaruh secara simultan / bersamaan adalah, sbb :

H_0 ditolak, jika nilai signifikan variabel < $\alpha = 0,05$

H_0 diterima, jika nilai signifikan variabel > $\alpha = 0,05$

$F_{hit} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan

$F_{hit} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Dari Uji Anova atau F test, terlihat bahwa pada kolom Sig/Significance adalah 0,000 atau probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak, atau secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan. Artinya, **Motivasi dan Karier secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja**

F_{tabel} ; $\alpha = 0,05$; adalah 3,20

Jadi $F_{hit} = 144,431 > F_{tabel} = 3,20$, maka H_0 ditolak, berarti

Variabel Motivasi dan Karier secara simultan/bersamaan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan perencanaan karier berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Tambi Wonosobo baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, demikian pula perencanaan karier yang menunjukkan pengaruh lebih dominan dibandingkan motivasi.

Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 86% variasi disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan sistem motivasi dan kejelasan jenjang karier secara bersama-sama sangat menentukan tingkat kedisiplinan karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperkuat strategi pengelolaan motivasi dan menyusun perencanaan karier yang terstruktur guna meningkatkan disiplin serta produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Referensi

- Drucker, P. F. (1978). *The practice of management*. Harper & Row.
- Flippo, E. B. (1991). *Manajemen personalia*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (1998). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Gunung Agung.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Jazuli, A. (2002). *Metodologi penelitian bisnis*. STIE Widya Wiwaha.
- Marzuki. (1995). *Metodologi riset*. BPFE–UII.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Mathis, R. L. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human resource management*. Salemba Empat.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Ruky, A. S. (2002). *Manajemen penggajian dan pengupahan untuk karyawan perusahaan*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2002). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.
- Sugiarto. (2001). *Teknik sampling*. PT Gramedia Persada Utama.