

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPT SMP 1 BASA IV BALAI

Sandi Dwi Pernanda

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: sandidwipernanda56@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 24 Februari 2024

Direvisi 05 Maret 2024

Diterima 12 Maret 2024

KATA KUNCI:

Leadership, Career
development, Job
satisfaction, Work discipline



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah
Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. School is a place of education that is deliberately designed and implemented with strict rules such as having to be tiered and continuous, so it is called formal education and school is a special institution, a vehicle, a place for education to be carried out, in which there is a teaching and learning process for achieve certain educational goals. The aim of this research is to determine the influence of leadership and career development on job satisfaction with work discipline as an intervention variable at UPT SMP 1 Basa IV Pesisir Selatan District. The population in this study were employees of UPT SMP 1 Basa IV Pesisir Selatan District. The sample taken was 71 respondents using a saturated sampling technique. The data analysis methods that the author uses in this research are validity testing, reliability testing, descriptive analysis testing and hypothesis testing. The results of the research show that directly the most dominant leadership variable is a positive and insignificant influence on work discipline. This is proven by the school having various programs in which leadership attitudes cannot control their subordinates so that employees can like their hearts to come to school. in doing work. And job satisfaction has a positive and significant effect on discipline, as evidenced by employees who feel disciplined and comfortable at work. Where the better the principal's attitude, the impact it will have on increasing job satisfaction. Meanwhile, indirect testing

for the most dominant variable states that career development has a positive and significant effect on job satisfaction through work discipline. The better the career development carried out at school, the higher the performance of the employees, so that work discipline also increases. The principal of UPT SMP 1 Basa IV Balai should pay more attention to his employees because with this the employees will feel satisfied in carrying out their work, thus the better the leadership attitude, the more job satisfaction teachers have. On the other hand, the less good their leadership, the lower their employee performance will be.

Keywords: Leadership, Career development, Job satisfaction, Work discipline

Abstrak. Sekolah merupakan tempat pendidikan yang secara sengaja dirancang dan dilaksanakan dengan aturan-aturan yang ketat seperti harus berjenjang dan berkesinambungan, sehingga disebut pendidikan formal dan sekolah adalah lembaga khusus, suatu wahana, suatu tempat untuk menyelenggarakan pendidikan, yang di dalamnya terdapat suatu proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada UPT SMP 1 Basa IV Kab Pesisir Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPT SMP 1 Basa IV Kab Pesisir Selatan. Sampel yang diambil sebanyak 71 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis deskriptif dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel paling

dominan yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, hal tersebut dibuktikan dengan sekolah mempunyai berbagai program yang mana sikap kepemimpinan yang belum bisa mengendalikan bawahan nya sehingga pegawai bisa sesuka hatinya untuk datang kesekolah. dalam melakukan pekerjaan. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, dibuktikan dengan karyawan yang sudah merasa disiplin dan nyaman dalam bekerja. Dimana semakin baik sikap kepala sekolah maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja nya tersebut. Sementara pengujian secara tidak langsung untuk variabel paling dominan menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja. Semakin baik pengembangan karir yang dilakukan dalam sekolah maka semakin tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh pegawainya, sehingga disiplin kerja juga ikut meningkat. Kepala sekolah UPT SMP 1 Basa IV Balai hendaknya lebih memperhatikan para pegawainya karena dengan hal tersebut maka pegawai akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian semakin baik sikap kepemimpinan maka kepuasan kerja yang dimiliki guru akan meningkat. Sebaliknya, semakin kurang baik kepemimpinan mereka maka kinerja karyawan akan berkurang hasilnya.

Katakunci: *Leadership, Career development, Job satisfaction, Work discipline*

Pendahuluan

Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup penting dalam kehidupan suatu organisasi. Tidak hanya dalam organisasi suatu perusahaan, tetapi juga dalam organisasi instansi pemerintahan. Menurut (Hasibuan, 2018) Sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Oleh karena itu manusia adalah aset perusahaan, Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk menjalankan semua kegiatan dan membantu organisasi dalam persaingan yang kompetitif agar organisasi tersebut lebih berkembang. Selain itu, kepuasan kerja ingin berperan penting didalam sebuah organisasi untuk melihat hubungan antara kepemimpinan, pengembangan karir, dan disiplin kerja. Fenomena ini menjadi perhatian besar dalam konteks penelitian ini karena menjembatani hubungan antara kepemimpinan, pengembangan karir, dan disiplin kerja. Alasan dilakukannya penelitian ini adalah: 1) alasan pertama karena ditemukan beberapa fenomena terkait sumber daya manusia pada instansi, sehingga membuat peneliti tertarik melakukan penelitian ini. Terkait kepemimpinan yang belum maksimal dan masih perlu diperhatikan, dimana terdapat karyawan yang belum disiplin dalam melakukan pekerjaannya misalnya masih adanya guru yang datang terlambat ke sekolah, serta banyak tugas-tugas tertunda yang seharusnya dapat di selesaikan dengan segera tetapi di undur karena kurangnya disiplin kerja dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, pengembangan karir nya juga yang belum optimal, masih adanya guru-guru di UPT SMP 1 Basa IV Balai tidak mau dalam melakukan pengembangan karir dengan baik misalnya adanya guru mempunyai potensi diri tetapi tidak mau dalam mengembangkan karir yang dimilikinya. Memang tidak semua pegawai sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan, ada juga pegawai yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. (2) Alasan yang kedua adalah karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja. Alasan lainnya yaitu untuk memperluas wawasan dan menambah pengetahuan mengenai kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja.

Menurut (Parashakti & Setiawan, 2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Sutris, 2019) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut (Veriyani, 2018) kepuasan kerja adalah sebagai hasil positif atas perilaku karyawan terhadap organisasinya atas pekerjaan yang telah dilakukannya selama bekerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Menurut (Jufrizen, 2021) disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Table 1. Data Pencapaian Kerja Pegawai UPT SMP 1 Basa IV Balai

NO	Nama pegawai	Jabatan	Capaian kinerja	Kriteria penilain
1	Muklis,S.pd	Wakasek	91,07	Sangat baik
2	Ratna dewi S.pd	Guru	87,50	Baik
3	Zulbaidah S.pd	Guru	89,28	Baik
4	Yona kartika Rusmita S.pd	Guru	60	Cukup
5	Rusinah S.pd	Guru	89	Baik
6	ElizaS.pd	Guru	85,71	Baik
7	Nurlaili Suriani S.pd	Ka.lab	87,5	Baik
8	Zalmiati, .S pd	Guru	87,17	Baik
9	Ridwan,lbs,spd	Wakasek	79,4	Baik
10	Ahmad termizizakirspd	Guru	87,5	Baik
11	Elmawati, S pd	Guru	88	Baik
12	Siti nurkasman,S .pd	Guru	89,3	Baik
13	Hermiyenti, S.pd	Guru	87,50	Baik
14	Eli Hafni S.pd	Guru	85,7	Baik
15	Yulia okti yasman,s.pd	Guru	91,07	Sangat baik
16	Siti nurkasman,s.pd	Guru	89,28	Baik
17	Guslina,s.pd	Guru	89,28	Baik
18	Yanice oktari,s.pd	Guru	96,42	Sangat baik
19	Donal pradona,S.pd	Guru	91,07	Sangat baik

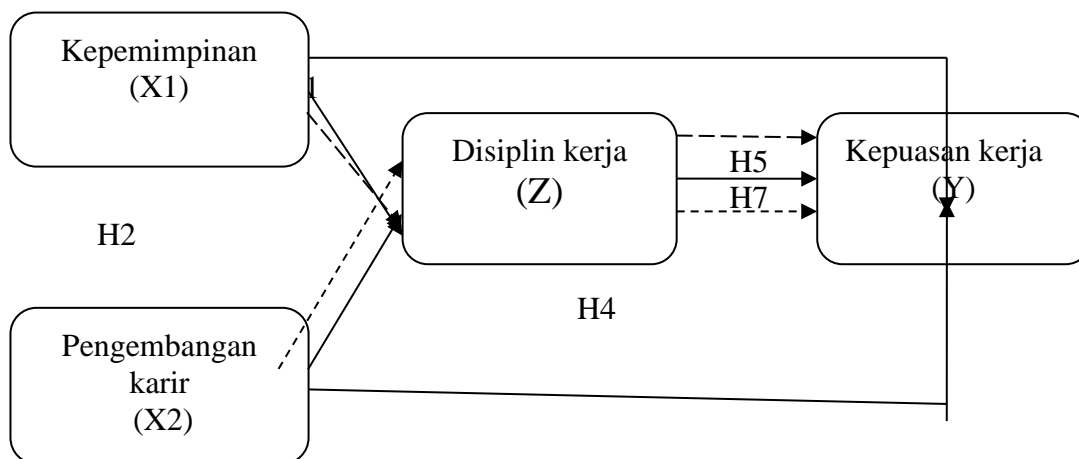
Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja pada Pegawai UPT SMP 1 Basa IV Balai masih ada nya pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik yaitu dengan nilai 60 hal ini bisa disebabkan oleh kepuasan kerja yang masih kurang dirasakan oleh pegawai tersebut sehingga mempengaruhi kinerja dan disiplin kerjanya.

Alasan penelitian ini dilakukan pada UPT SMP 1 Basa IV Balai yaitu terdapat permasalahan- permasalahan yang terjadi yaitu menurunnya kinerja guru dapat dilihat dari seringnya pegawai menunda- nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk. Dengan dilakukannya penelitian pada instansi ini diharapkan nantinya hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang dilakukan instansi khususnya dalam upaya mendukung pengembangan sumber daya manusianya, agar nantinya sumber daya manusia pada insatansi ini bisa lebih maksimal, sekaligus untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara kepemimpinan,pengembangan karir, kepuasan kerja dan disiplin kerja pada instansi ini Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Penerapan manajemen pada perusahaan

dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya perusahaan atau organisasi sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik. Teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana teori ini berfokus pada peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan kepemimpinan yang baik dan pengembangan karir yang baik dapat dianggap sebagai strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alber tanjong, 2022) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Yuni C, N, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika kepemimpinan dan pengembangan karir nya meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat juga, begitupun sebaliknya jika kepemimpinan dan pengembangan karir menurun maka kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan faktor dan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka perlu menjadi perhatian bagi suatu instansi untuk lebih meningkatkan lagi dalam menghadapi persaingan di era teknologi yang semakin canggih dan berkembang ini, dimana hampir semua orang melakukan aktivitasnya dengan menggunakan internet untuk mendapatkan informasi yang jelas dan akurat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil permasalahan yang telah diuraikan diatas serta ditemukan di dalam penelitian terdahulu, maka peneliti berminat untuk meneliti lebih mendalam mengenai "Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada UPT SMP 1 Basa IV Balai.

2.3 Kerangka Pikir



Metodologi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT SMP 1 Basa IV Balai sebanyak 71 orang pegawai. Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah Sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu. Karena populasi pegawai UPT SMP 1 Basa IV Balai sebanyak 71 orang pegawai yang berjumlah 71 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Jenis nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut (Fitria & Ariva, 2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai UPT SMP 1 Basa IV Balai yang berjumlah 71 orang pegawai. Analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga menghasilkan suatu hasil analisis. Hal ini disebabkan data yang diperoleh dari penelitian tidak dapat digunakan secara langsung tetapi perlu diolah agar data tersebut dapat memberikan keterangan yang dapat dipahami, jelas dan teliti. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). Partial Least Square (PLS) merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM (Saputro & Siagian, 2019). Partial Least Square (PLS) didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk mencari validitas sebuah item, kita dapat mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut, jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,5 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dinyatakan dibawah 0,5 maka dinyatakan nilai korelasinya tidak valid (Gunawan, 2019). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas instrumen merujuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkapkan konsistensi dan ketelitian yang sebenarnya di lapangan. Menurut (Yuwono et al., 2020) Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai cronbach's alpha dan composite reliability dari masing-masing konstruk. Nilai composite reliability dan cronbach's alpha yang disarankan adalah lebih dari 0.7. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika nilai cronboach's alpha $> 0,7$ maka instrumen penelitian reliabel.

Jika nilai cronboach's alpha $< 0,7$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.

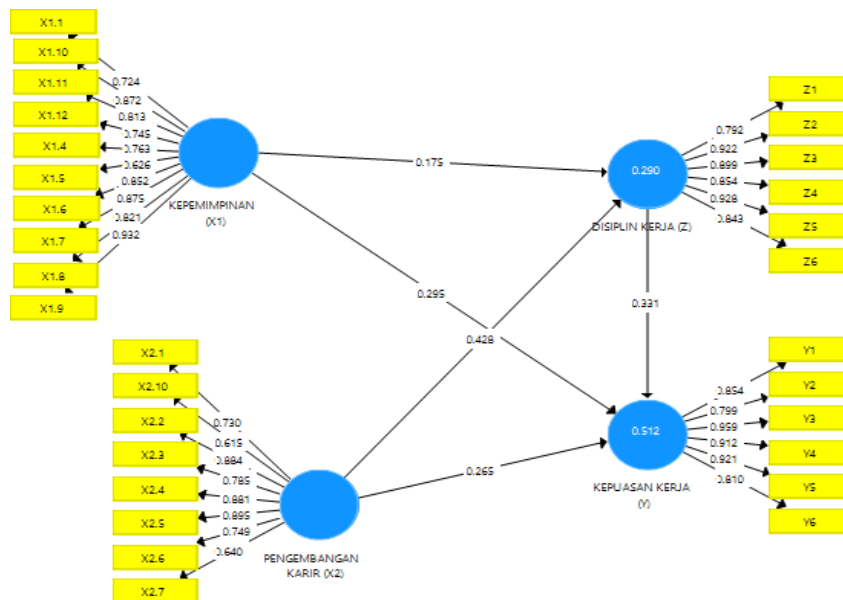
Pengujian hipotesis yaitu untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi atau parameter yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang di peroleh dari sampel penelitian statistik. Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui data sampel. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model dan melihat signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi statistik. Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar 5% (Saputro & Siagian, 2018) sebagai berikut :

Jika nilai T-statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima.

Jika nilai T-statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 hasil uji validitas konvergen diminal diadapalkn bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka > 0,5 dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang adalah merupakan indikator yang valid.



Gambar 1 Outer loadings setelah eliminasi

Uji reabilitas.

Table 2. hasil pengujian reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
DISIPLIN KERJA (Z)	0.938	0.950	0.951	0.764
KEPEMIMPINAN (X1)	0.940	0.960	0.949	0.651
KEPUASAN KERJA (Y)	0.939	0.945	0.953	0.771
PENGEMBANGAN KARIR (X2)	0.906	0.937	0.924	0.607

Table 3. hasil pengujian R-Square

	R Square	Adjusted R Square
DISIPLIN KERJA (Z)	0.290	0.269
KEPUASAN KERJA (Y)	0.512	0.490

Terlihat nilai *R-Square* konstruk disiplin kerja sebesar 0,290 atau sebesar 29,0%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk disiplin kerja dari konstruk kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,512 atau sebesar 51,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk kepemimpinan dan pengembangan karir dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan dan pada nilai *Adjusted R Square* konstruk disiplin kerja sebesar 0,269 atau sebesar 26,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk disiplin kerja dari konstruk kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Sementara nilai *Adjusted R Square* untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,490 atau 49,0% menunjukan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk kepemimpinan dan pengembangan karir dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja.

Uji hipotesis

Tabel 4. Hasil hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel ...	Standar Deviasi (ST...	T Statistik (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA (Z) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.331	0.310	0.099	3.355	0.001
KEPEMIMPINAN (X1) -> DISIPLIN KERJA (Z)	0.175	0.196	0.111	1.582	0.114
KEPEMIMPINAN (X1) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.295	0.298	0.119	2.469	0.014
PENGEMBANGAN KARIR (X2) -> DISIPLIN KERJA (Z)	0.428	0.439	0.117	3.653	0.000
PENGEMBANGAN KARIR (X2) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.265	0.276	0.127	2.087	0.037

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap disiplin kerja dan pengaruh konstruk kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan nilai koefisien kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,114 besar dari alpha 5% yaitu $0,114 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1.582 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $1,582 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja UPT SMP 1 Basa IV Balai di Pesisir Selatan. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini ditolak. Yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada UPT SMP 1 Basa IV Balai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ichsan, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap disiplin kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan nilai koefisien pengembangan karir terhadap disiplin kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3.653 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,653 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja UPT SMP 1 Basa IV Balai di Pesisir Selatan. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ilah M,A M.2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan nilai koefisien kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yaitu 0,295 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,014 kecil dari alpha 5% yaitu $0,014 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,469 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,469 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hendrik & Sri B.L,2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai koefisien Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu 0,265 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,037 kecil dari alpha 5% yaitu $0,037 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2.087 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t - statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,087 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja UPT SMP 1 Basa IV Balai di Pesisir Selatan. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Syaiful Bahri & Yuni Chairatul N, 2018) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai koefisien kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yaitu 0,331 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3.355 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,355 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja UPT SMP 1 Basa IV Balai di Pesisir Selatan. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Fenianti, M. & Tony Nawawi, 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5 hasil parh analisis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
KEPEMIMPINAN (X1) -> DISIPLIN KERJA (Z) ->...	0.058	0.062	0.042	1.368	0.172
PENGEMBANGAN KARIR (X2) -> DISIPLIN KERJ...	0.142	0.133	0.050	2.840	0.005

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahannya menolak dalat sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $1,368 > 1,96$ nilai P-Value $0,172 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis ditolak atau H_0 ditolak dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja.

Nilai t -statistik $< t$ -tabel $1,96$ atau $2,840 < 1,96$ nilai P -Value $0,005 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja.

6. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening

kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja yaitu $0,058$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja adalah positif. Dimana nilai P -Value $0,172$ besar dari α 5% yaitu $0,172 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t -statistik sebesar $1,368$ untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t -statistik dengan t -tabel $1,96$. Dimana nilai t -statistik $> t$ -tabel atau $1,368 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja pada UPT SMP 1 Basa IV Balai di Pesisir Selatan. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Setiawan, 2018) dengan hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja

7. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening

Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja yaitu $0,142$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja adalah positif. Dimana nilai P -Value $0,005$ kecil dari α 5% yaitu $0,005 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t -statistik sebesar $2,840$ untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t -statistik dengan t -tabel $1,96$. Dimana nilai t -statistik $> t$ -tabel atau $2,840 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sitanggang, 2018) dengan hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja.

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
KEPEMIMPINAN (X1) -> DISIPLIN KERJA (Z) -> ...	0.058	0.062	0.042	1.368	0.172
PENGEMBANGAN KARIR (X2) -> DISIPLIN KERJ...	0.142	0.133	0.050	2.840	0.005

Kesimpulan

Dari hasil penelitian Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada UPT SMP 1 Basa IV Balai dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan yaitu pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik pengembangan karir yang diterapkan dalam suatu instansi maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Selain itu, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka semakin baik pula pengembangan karir dalam instansi tersebut. Pengaruh secara tidak langsung yang paling dominan adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja. Jika sikap kepemimpinan diterapkan dengan baik, maka disiplin kerja semakin meningkat dan pegawai akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak terhadap suatu instansi. Implikasi dari penelitian ini yaitu pentingnya bagi instansi untuk menciptakan sikap kepemimpinan yang baik dan menerapkan pengembangan karir yang baik bagi pegawai. Dengan memperhatikan faktor ini, instansi ini dapat meningkatkan gaya kepemimpinan yang pada akhirnya akan berdampak positif dan kemajuan pada instansi.

Referensi

- Fitria, Y. (2018). Perubahan Belajar Sains Siswa Sekolah Dasar Pada Pembelajaran Terintegrasi (Terpadu) Melalui Model Discovery Learning. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 2(2), 52-63.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrik, H., Bay, A. Z., & Lakay, M. S. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 161-174.
- Ilah, M. A., Prasetyo, I., & Indrawati, M. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT. Panasonic gobel ECO SOLUTIONS MANUFACTURING INDONESIA PASURUAN ÔÇô JAWA TIMUR. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(3), 184-200.
- Ichsan, R. N., & Gaol, J. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 344-355.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424
- Parashakti, Ryani Dhyana, and Dede Irfan Setiawan. 2019. "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tangerang." *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 10(1).
- Sitanggang, A. H. R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. XYZ)* (Doctoral dissertation, President University).
- Saputra, Angga, Sri Rahayu, and Choiriyah Choiriyah. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan

- Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.” *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi* 4(1): 1–12.
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prima Ekonomika*, 9(1).
- Syaiful Bahri, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *J. Ilm.*
- Sugiono, Edi, and Rizki Perdana Ardhiansyah. 2021. “The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening.” *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal* 5(3): 1143–51.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Veriyani R., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 1-14
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional : Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Sychology and Counseling*, 2(1), 582–599.