

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN JENJANG  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif  
Pekanbaru)**

Sonia Novita<sup>1</sup>, Ikbal Akhmad, SE, MM<sup>2</sup> dan Rahayu Setianingsih, SE, MM<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Riau

\*[sonianovita2011@gmail.com](mailto:sonianovita2011@gmail.com)

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru). Objek Penelitian ini dilakukan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh dari populasi sebanyak 52 responden dengan menggunakan metode sensus/angket kemudian dianalisis dengan SPSS 26.0. Hasil analisis membuktikan (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.*

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin Kerja, Jenjang Karir, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Penelitian**

Dewasa ini perkembangan dunia usaha semakin pesat akibat adanya era globalisasi, hal ini menyebabkan mayoritas perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan usaha yang ketat. Untuk mengatasi persaingan yang ketat tersebut, perusahaan-perusahaan besar harus mengoptimalkan bagian operasional mereka terutama di bagian transportasi. Transportasi adalah alat yang digunakan untuk memindahkan orang atau barang dari satu tempat ke tempat lain dengan tujuan tertentu. Transportasi ini sudah tidak asing lagi bagi kalangan masyarakat karena di era globalisasi saat ini mobil sangat dibutuhkan untuk kegiatan sehari-hari, baik di bidang perdagangan maupun jasa sewa mobil (*Travel*). Oleh karena itu, timbul segmen pasar yang bergerak di bidang pengadaan (*supplier*) transportasi atau biasa disebut dengan *Dealer*.

DIPO merupakan dealer resmi kendaraan bermotor merek Mitsubishi terbesar di Indonesia yang melayani penjualan unit kendaraan beserta layanan purna jualnya, termasuk penjualan suku cadang original, pelayanan bengkel dan perbaikan body kendaraan. Untuk menjadi dealer yg terbaik di wilayah Sumatera perusahaan dituntut harus memiliki standar aturan untuk para karyawannya agar bekerja lebih maksimal dimana perusahaan harus memperhatikan karyawannya dari hal yang kecil, seperti karyawan yang bekerja disana memiliki motivasi dalam bekerja dan membiasakan diri untuk disiplin dalam bekerja dan perusahaan harus memikirkan jenjang karir untuk karyawan yang telah lama bekerja. Apabila hal itu diterapkan oleh perusahaan, maka karyawan yang bekerja dalam perusahaan akan meningkatkan kinerjanya dan berlomba-lomba untuk menjadi karyawan terbaik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sadat, Handayani dan Kurniawan (2020) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widhianingrum (2017) menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syafrina (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Julianita (2018) menunjukkan bahwa Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bahri (2016) menyatakan bahwa adanya Pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Motivasi**

Menurut Setiawan (2015) motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas (Hutabarat, 2018).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Ferawati (2017) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Syafrina (2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Jenjang Karir**

Pengembangan Karir/Jenjang Karir menurut Julianita (2018) merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah.

### **Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teori yang telah dijabarkan di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sadat, Handayani dan Kurniawan (2020) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widhianingrum (2017) menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif.

**H1 : Diduga Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syafrina (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**H2 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

**Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Julianita (2018) menunjukkan bahwa Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bahri (2016) menyatakan bahwa adanya Pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

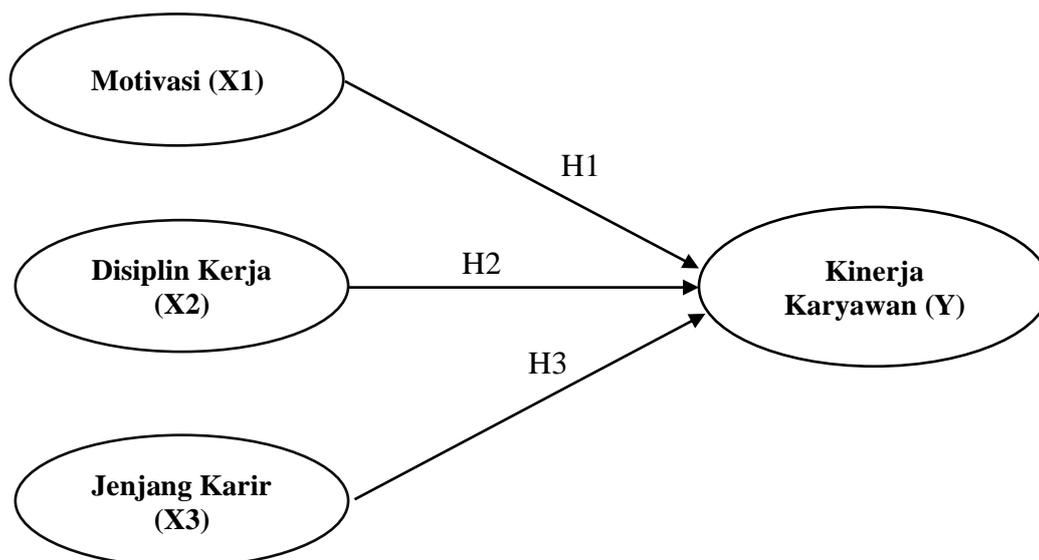
**H3 : Diduga Jenjang Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

**Kerangka Pemikiran**

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yang suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variabel) yang terdiri dari Motivasi (X1), Disiplin

Kerja (X2) dan Jenjang Karir (X3). sedangkan variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y2).

*Sumber: Data Olahan, 2023*



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru. Waktu penelitian mulai dilakukan pada bulan Januari tahun 2023 s/d Juni 2023.

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang yang didapat dari Karyawan/Staff Departemen Service di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru.

### **Sampel**

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan metode sensus yaitu 52 orang. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sama besarnya dengan jumlah dijadikan sampel penelitian yaitu seluruh Karyawan/Staff Departemen Service di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru.

### **Jenis dan Sumber Data**

Teknik pengumpulan dengan data primer yang dilakukan penulis pada penelitian ini adalah dengan kuesioner atau angket. Dan menggunakan penelitian terdahulu, jurnal-jurnal yang terkait pada penelitian, dan buku.

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada angket yang harus dihilangkan/diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian, Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan manual atau dengan dukungan alat bantu SPSS.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Maksud dapat dipercaya atau handal adalah konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Karakteristik**

Untuk mengetahui analisis pengaruh Harga, *Personal Selling* dan Citra Merek terhadap Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap indikator-indikator Harga, *Personal Selling* dan Citra Merek. Dimana para responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu nama, jenis kelamin, usia, pendapatan perbulan, dan intensitas pembelian perbulannya.

### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan penjelasan dari hasil data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan atau mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat.

### **Uji Asumsi Klasik**

Klasik Pada saat penelitian dengan menggunakan regresi berganda, maka pengujian perlu melakukan uji asumsi klasik. Terdapat empat asumsi yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi. Asumsi tersebut adalah asumsi Normalitas, Heteroskedastisitas, Multikolinearitas, dan Autokorelasi. Pengujian ini perlu dilakukan karena adanya konsekuensi yang mungkin terjadi asumsi tidak bisa dipenuhi.

### **Uji Normalitas**

Husein Pratama (2019) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau kedua berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Pratama (2019) uji Heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Pratama (2019) uji Multikolinearitas adalah untuk mengetahui pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

### **Uji Metode Regresi Linier Berganda**

Uji Metode Regresi Linier Berganda adalah salah satu alat uji statistik yang digunakan untuk melakukan estimasi mengenai bagaimana perubahan nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### **Uji Hipotesis (Uji T)**

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Parsial (Uji t). Ghozali (2018) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel

independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut Ghozali (2018) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil penelitian berdasarkan Karakteristik Responden**

Dapat dilihat hasil dari karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa dari total keseluruhan 52 responden, terdapat 52 orang berjenis kelamin laki – laki. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh berjenis kelamin laki – laki.

Dapat dilihat pula hasil dari karakteristik berdasarkan Usia yakni dari 52 karyawan yang bekerja di PT. DIPO Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru, rata-rata yaitu usia 24-30 tahun dengan jumlah 36 orang dan persentase sebesar 69%. Hal ini menunjukkan bahwa rentang usia 24-30 tahun memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi.

Dapat dilihat pula hasil dari karakteristik berdasarkan jenis pendidikan terakhir rata-rata adalah Strata-1 yaitu sebanyak 40 orang dengan persentase 77%, dan sisanya adalah dari SMA yaitu sebanyak 12 orang dengan presentasi 23%. Hal ini menunjukkan bahwa selain usia, tingkat pendidikan juga dapat meningkatkan peluang pencapaian jenjang karir.

Dapat dilihat pula hasil dari karakteristik berdasarkan Masa Kerja rata-rata adalah 1 - 3 Tahun yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 46%, dan sisanya adalah dari 4 - 5 Tahun yaitu sebanyak 18 orang dengan presentasi 35% , >5 Tahun sebanyak 5 orang dengan presentasi 10% dan <1 Tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 10%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang masa kerjanya kurang dari 5 Tahun, yang artinya karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif masih memiliki motivasi dan semangat bekerja serta tingkat disiplin yang tinggi.

**Hasil Uji Validitas & Reliabilitas**

**Tabel 1** Uji Validitas Data & Reliabilitas

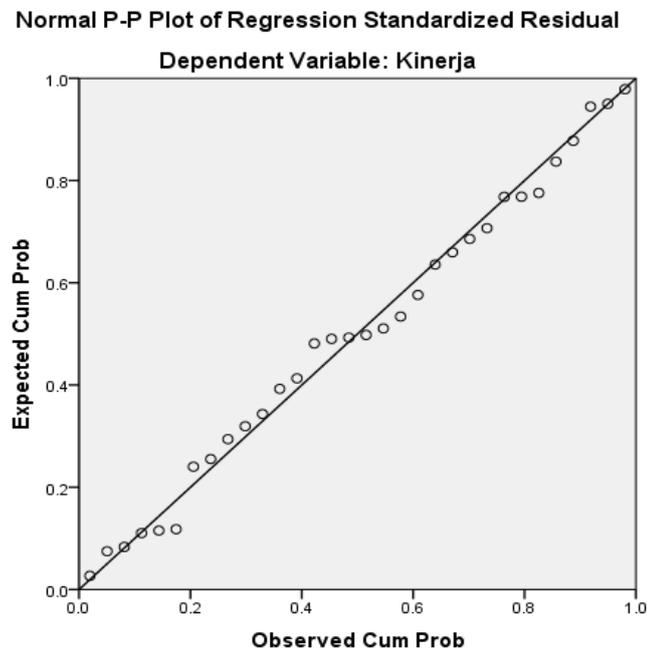
Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	0.696	0,3	Valid	0.944	Reliabel
	X1.2	0.726				
	X1.3	0.699				
	X1.4	0.716				
	X1.5	0.713				
	X1.6	0.698				
	X1.7	0.730				
	X1.8	0.736				
	X1.9	0.708				
	X1.10	0.698				
	X1.11	0.728				
	X1.12	0.737				
	X1.13	0.728				
	X1.14	0.693				
	X1.15	0.665				

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.709	0.3	Valid	0.952	Reliabel
	X2.1	0.839				
	X2.1	0.819				
	X2.1	0.798				
	X2.1	0.763				
	X2.1	0.772				
	X2.1	0.818				
	X2.1	0.772				
	X2.1	0.734				
	X2.1	0.842				
	X2.1	0.777				
	X2.1	0.696				
Jenjang Karir (X3)	X3.1	0.734	0.3	Valid	0.941	Reliabel
	X3.1	0.738				
	X3.1	0.679				
	X3.1	0.800				
	X3.1	0.711				
	X3.1	0.734				
	X3.1	0.769				
	X3.1	0.786				
	X3.1	0.778				
	X3.1	0.688				
	X3.1	0.791				
	X3.1	0.703				
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.718	0.3	Valid	0.934	Reliabel
	Y2	0.743				
	Y3	0.702				
	Y4	0.717				
	Y5	0.672				
	Y6	0.751				
	Y7	0.759				
	Y8	0.734				
	Y9	0.712				
	Y10	0.701				
	Y11	0.716				
	Y12	0.607				

Sumber: Data Olahan Spss, 2023

Dari data tabel di atas, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai R Hitung di atas dari nilai R Tabel yaitu sebesar 0.3, sehingga hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**  
**Uji Normalitas Data Menggunakan P-P-Plot**



Sumber: Data Olahan Spss, 2023

**Gambar 2** Uji Normalitas Data Menggunakan P-p-plot

Dapat dilihat pada gambar di atas uji normalitas menggunakan *P-P-Plot*, dinyatakan bahwa sebaran data tersebar disekitar garis diagonal (tidak berpencar jauh dari garis diagonal/lurus). Maka dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas sudah terpenuhi dan data berdistribusi dengan normal.

**Uji Normalitas Data Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test**

**Tabel 2** Uji One Sample Kolmogorov Test

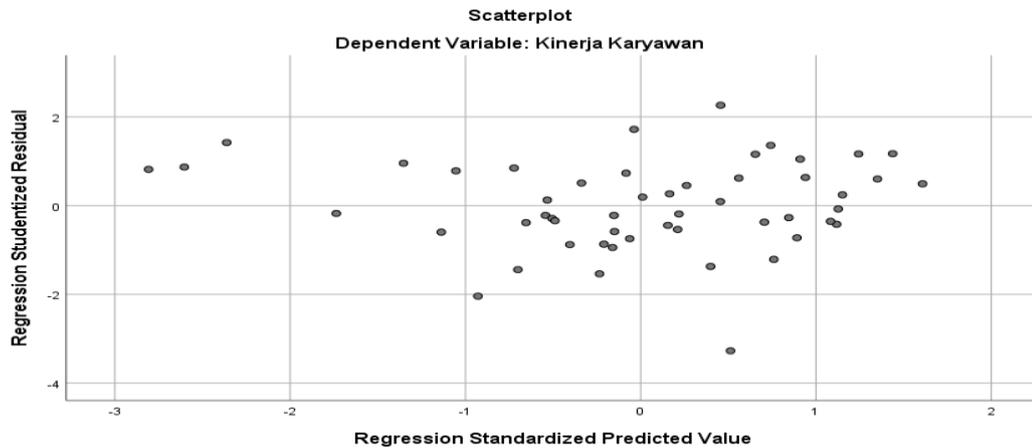
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74352042
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.064
Test Statistic		.068
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Olahan Spss, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dengan nilai signifikan di atas 0.05 dengan nilai sebesar 0.200. jadi dapat

disimpulkan bahwa uji di atas memenuhi syarat normalitas dengan menggunakan teknik uji *kolmogorov-smirnov test* dan memiliki nilai yang signifikan.

### Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot



Sumber: Data Olahan Spss, 2023

**Gambar 3** Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 di atas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3** Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.695	1.438
Disiplin Kerja	.660	1.515
Jenjang Karir	.547	1.828

Sumber: Data Olahan Spss, 2023

Hasil dari pengujian di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (*Tolerance Value* >0.1 dan VIF <10). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah baik karena semua variabel bebas tidak terjadi Multikolinearitas.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4** Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	.779	.765	2.82796

Sumber: Data Olahan Spss, 2023

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.765, hal ini berarti bahwa 76.5% berpengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi, Disiplin Kerja dan Jenjang Karir, sedangkan *error term* sebesar 23.5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini yang terdiri dari banyak variabel-variabel lain.

**Uji Regresi Berganda**

**Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	10.260	2.822	
1 Motivasi	.159	.049	.263
Disiplin Kerja	.143	.046	.261
Jenjang Karir	.434	.076	.528

Sumber: Data Olahan Spss, 2023

Hal ini berarti bahwa jika konstanta variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Jenjang Karir, sifatnya adalah konstanta (0). (a) Koefisien regresi untuk Motivasi sebesar 0.159. Hal ini berarti bahwa apabila nilai Motivasi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mampu menaikkan Kinerja sebesar 0.159. Dengan asumsi variabel Disiplin Kerja dan Jenjang Karir tetap atau berlaku secara konstan (tidak berubah), dan sebaliknya apabila terjadi perubahan penurunan Motivasi 1 satuan maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.159. (b) Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja sebesar 0.143. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mampu menaikkan Kinerja sebesar 0.143. Dengan asumsi variabel Motivasi dan Jenjang Karir tetap atau berlaku secara konstan (tidak berubah), dan sebaliknya apabila terjadi perubahan penurunan Disiplin Kerja 1 satuan maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.143. (c) Koefisien regresi untuk Jenjang Karir sebesar 0.434. Hal ini berarti bahwa apabila nilai Kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mampu menaikkan Kinerja sebesar 0.434. Dengan asumsi variabel Motivasi dan Disiplin Kerja tetap atau berlaku secara konstan (tidak berubah), dan sebaliknya apabila terjadi perubahan penurunan Jenjang Karir 1 satuan maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.434.

**Uji Hipotesis (Uji T)**

**Tabel 6 Uji Hipotesis (Uji T)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.260	2.822		3.636	.001
1 Motivasi	.159	.049	.263	3.226	.002
Disiplin Kerja	.143	.046	.261	3.117	.003

---

Jenjang Karir	.434	.076	.528	5.753	.000
---------------	------	------	------	-------	------

---

Sumber: Data Olahan Spss, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat dimaknai sebagai berikut:

**Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-tabel untuk taraf signifikan 5% (2 arah)  $df = 48$  ( $n-k=52-4$ ), untuk  $n = 48$  dan pada taraf signifikan 0.002 ( $\alpha/2 = 0,05/2$ ) yaitu 2.011. Jika t-hitung lebih besar daripada t-tabel maka Hipotesis diterima. Dari hasil analisis t-hitung sebesar 3.226 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 2,011 ( $df=48$ ), taraf signifikan 5% dua arah dengan nilai signifikansi 0,002 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

**Hipotesis 2 : Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-tabel untuk taraf signifikan 5% (2 arah)  $df = 428$  ( $n-k=52-4$ ), untuk  $n = 48$  dan pada taraf signifikan 0.003 ( $\alpha/2 = 0,05/2$ ) yaitu 2.011. Jika t-hitung lebih besar daripada t-tabel maka Hipotesis diterima. Dari hasil analisis t-hitung sebesar 3.117 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 2.011 ( $df=48$ ), taraf signifikan 5% dua arah dengan nilai signifikansi 0,003 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

**Hipotesis 3 : Pengaruh Jenjang Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-tabel untuk taraf signifikan 5% (2 arah)  $df = 48$  ( $n-k=52-4$ ), untuk  $n = 48$  dan pada taraf signifikan 0.000 ( $\alpha/2 = 0,05/2$ ) yaitu 2.011. Jika t-hitung lebih besar daripada t-tabel maka Hipotesis diterima. Dari hasil analisis t-hitung sebesar 5.753 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 2.011 ( $df=48$ ), taraf signifikan 5% dua arah dengan nilai signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Jenjang Karir memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif, responden lebih cenderung menanggapi pernyataan dalam angket bahwa variabel Motivasi mencapai nilai tertinggi adalah pada poin pernyataan yang ke-10 yaitu “Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan bersungguh-sungguh”. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-tabel untuk taraf signifikan 5% (2 arah)  $df = 48$  ( $n-k=52-4$ ), untuk  $n = 48$  dan pada taraf signifikan 0.002 ( $\alpha/2 = 0,05/2$ ) yaitu 2.011. Jika t-hitung lebih besar daripada t-tabel maka Hipotesis diterima. Dari hasil analisis t-hitung sebesar 3.226 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 2,011 ( $df=48$ ), taraf signifikan 5% dua arah dengan nilai signifikansi 0,002 juga lebih

kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari Pascariati Kasman (2021) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widhianingrum (2017) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif. Artinya motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif, responden lebih cenderung menanggapi pernyataan dalam angket bahwa variabel Disiplin Kerja mencapai nilai tertinggi adalah pada poin pernyataan yang ke-10 yaitu “Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.” Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t-tabel untuk taraf signifikan 5% (2 arah)  $df = 428$  ( $n-k=52-4$ ), untuk  $n = 48$  dan pada taraf signifikan 0.003 ( $\alpha/2 = 0,05/2$ ) yaitu 2.011. Jika t-hitung lebih besar daripada t-tabel maka Hipotesis diterima. Dari hasil analisis t-hitung sebesar 3.117 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 2.011 ( $df=48$ ), taraf signifikan 5% dua arah dengan nilai signifikansi 0,003 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syafrina (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif, responden lebih cenderung menanggapi pernyataan dalam angket bahwa variabel Jenjang Karir mencapai nilai tertinggi adalah pada poin pernyataan yang ke-12 yaitu “Pengalaman kerja yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan jenjang karir saya.” Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t-tabel untuk taraf signifikan 5% (2 arah)  $df = 48$  ( $n-k=52-4$ ), untuk  $n = 48$  dan pada taraf signifikan 0.000 ( $\alpha/2 = 0,05/2$ ) yaitu 2.011. Jika t-hitung lebih besar daripada t-tabel maka Hipotesis diterima. Dari hasil analisis t-hitung sebesar 5.753 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 2.011 ( $df=48$ ), taraf signifikan 5% dua arah dengan nilai signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Jenjang Karir memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Julianita (2018) Hasil uji ini menunjukkan bahwa Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bahri (2016) menyatakan bahwa adanya Pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru) yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru). Dalam penelitian ini variabel Motivasi memiliki pengaruh yang positif, yang berarti apabila Motivasi semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut Maka Ha diterima.
- b) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru). Dalam penelitian ini variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif, yang berarti apabila Disiplin Kerja semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut Maka Ha diterima.
- c) Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru). Dalam penelitian ini variabel Jenjang Karir memiliki pengaruh yang positif, yang berarti apabila Jenjang Karir semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut Maka Ha diterima.

## DAFTAR RUJUKAN

- Bahri. (2016). Ecoment Global. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang*, 1(2), 51–62.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. Retrieved From [Http://Eprints.Uny.Ac.Id/41801/1/Adityanurpratama\\_12808144059.Pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/Adityanurpratama_12808144059.pdf)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Julianita, R. (2018). Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 55–63. [Https://Doi.Org/10.35449/Jemasi.V14i1.20](https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i1.20)
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. [Https://Doi.Org/10.38035/Jmpis.V2i2.625](https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625)
- Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 28–55.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. [Https://Doi.Org/10.32832/Inovator.V9i1.3014](https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014)
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 4(8), 1–12. Retrieved From [Https://Ekobis.Stieriau-Akbar.Ac.Id/Index.Php/Ekobis/Article/View/5](https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/ekobis/article/view/5)

Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193.  
<https://doi.org/10.29040/jiei.v3i03.124>