

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIPO PAHALA OTOMOTIF PEKANBARU

One Mayjhon, Rahayu Setianingsih, Fitri Ayu Nofirda
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: mjhon010593@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru bagian mekanik yang berjumlah 38 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan atau instansi, sumber daya manusia merupakan aset yang perlu diperhatikan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia telah memiliki kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia menempati posisi yang sangat strategis dalam setiap organisasi bisnis. Karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran suatu proses produksi bahkan jalannya organisasi dalam rangka mencapai sasaran perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019).

Salah satu perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan prestasi perusahaan adalah PT. Dipo Pahala Otomotif. Perusahaan ini merupakan dealer resmi kendaraan bermotor merek Mitsubishi baik kendaraan penumpang maupun niaga produksi dari Mitsubishi Motors Corporation dan Mitsubishi Fuso Truck & Bus Corporation dengan jaringan dealer di wilayah Sumatera, Jawa, DKI Jakarta dan Kalimantan. Dipo merupakan dealer resmi kendaraan bermotor merek Mitsubishi tersebar di Indonesia yang melayani penjualan unit kendaraan beserta layanan purna jualnya, termasuk penjualan suku cadang original, pelayanan bengkel dan perbaikan body kendaraan. Dipo group telah berhasil memperluas jaringannya

disetiap pulau, yang salah satunya di daerah Sumatera, yaitu di daerah Riau Kota Pekanbaru yang beralamat di jalan Jenderal Sudirman No 230, Tangkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai. Menjadi dealer yang terbaik di wilayah Sumatera, maka diperlukan kinerja karyawan yang baik untuk dapat mencapai target perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang (Akbar & Ridwan, 2019)

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang (Akbar & Ridwan, 2019). Berikut merupakan tabel acuan penilaian kinerja karyawan pada PT. Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru pada tahun (2020 – 2022). Adapun penilaian kinerja karyawan dari PT. Dipo Pahala Otomotif dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru Tahun 2019 – 2023

Perilaku	Skor	Jumlah Karyawan (Pertahun)				
		2019	2020	2021	2022	2023
Sangat Baik	80-100	65	10	10	10	8
Baik	70-80	15	10	10	5	12
Cukup	60-70	10	8	8	5	7
Kurang	50-60	10	10	10	10	6
Sangat Kurang	<50	10	7	7	10	5
Jumlah		110	45	45	40	38

Sumber : PT. Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel 1 menyatakan bahwa jumlah karyawan pada PT. Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru terdata jumlah karyawan pada tahun 2019 sebanyak 110 orang dari jumlah keseluruhan bidang pengelolaan. Pada penelitian ini peneliti hanya mengambil sampel populasi responden sebanyak 38 orang saja, dikarenakan saat ini perusahaan hanya memiliki jumlah karyawan 38 orang saja. Hal ini terjadi karena adanya masa PHK pada saat terjadinya wabah Covid-19 pada tahun 2019 sampai dengan 2022 tersebut, mengakibatkan pemutusan kerja terhadap karyawan pada saat itu. Sehingga semenjak terjadinya PHK ini perusahaan mengalami lonjakan penurunan omset yang sangat dan lumayan besar, oleh karena itu pada tahun 2023 sampai 2024 saat ini jumlah karyawan masih tetap sama yaitu 38 orang. Rencana dari perusahaan pertengahan tahun 2024 ini akan mengadakan rekrutmen pekerjaan. Pemutusan Hak Kerja (PHK) pada saat itu bukan hanya pada perusahaan di pekanbaru saja tetapi semua cabang perusahaan PT. Dipo seluruhnya disetiap provinsi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dibutuhkan pendisiplinan karyawan secara teratur. Realitanya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan

kepadanya. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena karyawan tersebut mempergunakan waktu sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Santiago & Syahnur, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya aturan ke disiplin yang ditetapkan dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, sedangkan penelitian dari (Setiana, 2019) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus. Secara umum, cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar dapat menghasilkan kinerja yang terbaik (Handoko, 2018). Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Makmur, 2018), bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian dari (Tumilar, 2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka (Handoko dalam Sunyoto, 2019). Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Hendratmoko, 2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marsuq, 2017) yang menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan (*gap*) pada penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk menganalisa lebih lanjut mengenai “Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2020).

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Keith Davis mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017).

Motivasi kerja menurut McClelland adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Suwanto, 2019). Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Enny, 2019).

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja (Sutrisno, 2019).

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif yang menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No.230, Tangkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober-Mei 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru yang berjumlah 38 orang. Pada penelitian ini, teknik sampel yang digunakan adalah cencus sampling (teknik sensus) yang disebut juga dengan sampling jenuh/ total sampling yaitu teknik sampling yang mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel, cara untuk melakukan analisis sampel yaitu menggunakan keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Sampling jenuh berdasarkan penjelasan diatas dalam penarikan sampel karena populasinya kurang dari 100 orang, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 38 responden.

Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan *Software* SPSS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Dalam penelitian ini $df = n - 2$, $(38 - 2) = 36$, sehingga didapat r tabel untuk df $(36) = 0,320$. Data dikatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas Data

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja X1)	X1.1	0,374	0.320	Valid
	X1.2	0,589	0.320	Valid
	X1.3	0,545	0.320	Valid
	X1.4	0,346	0.320	Valid
	X1.5	0,435	0.320	Valid
	X1.6	0,395	0.320	Valid
	X1.7	0,428	0.320	Valid
	X1.8	0,385	0.320	Valid
	X1.9	0,540	0.320	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,592	0.320	Valid
	X2.2	0,726	0.320	Valid
	X2.3	0,688	0.320	Valid
	X2.4	0,744	0.320	Valid
	X2.5	0,714	0.320	Valid
	X2.6	0,779	0.320	Valid
	X2.7	0,771	0.320	Valid

	X2.8	0,753	0.320	Valid
	X2.9	0,520	0.320	Valid
	X2.10	0,881	0.320	Valid
	X2.11	0,704	0.320	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,458	0.320	Valid
	X3.2	0,698	0.320	Valid
	X3.3	0,630	0.320	Valid
	X3.4	0,656	0.320	Valid
	X3.5	0,467	0.320	Valid
	X3.6	0,398	0.320	Valid
	X3.7	0,409	0.320	Valid
	X3.8	0,347	0.320	Valid
	X3.9	0,466	0.320	Valid
	X3.10	0,509	0.320	Valid
	X3.11	0,605	0.320	Valid
	X3.12	0,673	0.320	Valid
	X3.13	0,398	0.320	Valid
	X3.14	0,483	0.320	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,568	0.320	Valid
	Y1.2	0,676	0.320	Valid
	Y1.3	0,551	0.320	Valid
	Y1.4	0,719	0.320	Valid
	Y1.5	0,634	0.320	Valid
	Y1.6	0,403	0.320	Valid
	Y1.7	0,551	0.320	Valid
	Y1.8	0,508	0.320	Valid
	Y1.9	0,601	0.320	Valid
	Y1.10	0,711	0.320	Valid
	Y1.11	0,551	0.320	Valid
	Y1.12	0,726	0.320	Valid
	Y1.13	0,773	0.320	Valid
	Y1.14	0,622	0.320	Valid
	Y1.15	0,700	0.320	Valid
	Y1.16	0,566	0.320	Valid
	Y1.17	0,421	0.320	Valid

Sumber: Data Olahan ,2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel yang diteliti disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), pengembangan karir (X3) dan kinerja karyawan (Y) terhadap perusahaan adalah valid, karena nilai nilai r hitung dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r tabel 0,320, sehingga semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan SPSS 24 menggunakan teknik *alpha cronbach's* dengan kriteria: Jika nilai α cronbach's > 0,60 maka dinyatakan reliabel dan Jika nilai α cronbach's < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

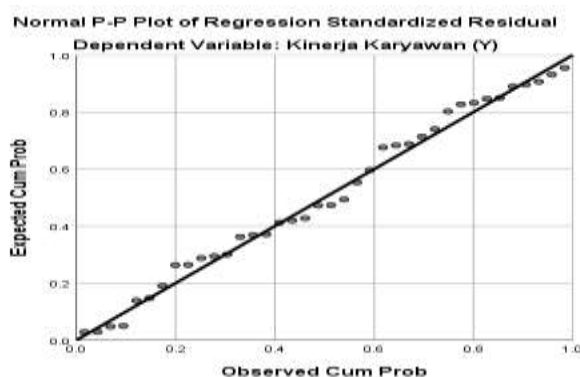
Variabel	Cronbach's alpha	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,766	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,929	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,863	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,914	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan ,2024

Tabel 3 memperlihatkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* untuk setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel- variabel penelitian tersebut yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan dapat diandalkan (reliabel) untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan metode P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov. Adapun hasil uji normalitas dengan *P-P Plot* dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1 Uji Normalitas dengan P-Plot

Sumber: Data Olahan ,2024

Dari output di atas dapat diketahui bahwa data menyebar mengikuti garis horizontal. Sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Sedangkan Uji normalitas juga dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Uji One Sample Kolmogorov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.25346334
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.062
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan ,2024

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2- tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji Multikolinearitas

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2016). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau *VIF* kurang dari 10, maka dikatakan model regresi bebas dari segala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 5 Uji Multikolinearitas *Coefficients*^a

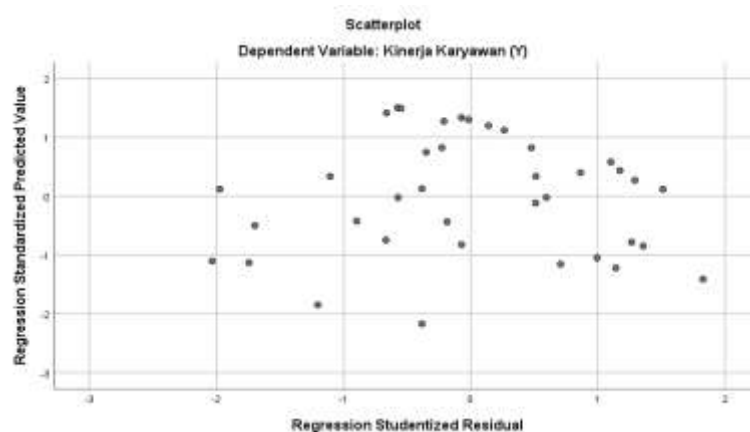
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin kerja	0.549	1.820
	Motivasi	0.581	1.720
	Pengembangan karir	0.862	1.160

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk kedua variabel disiplin kerja $0,549 > 0,1$, motivasi sebesar $0,581 > 0,1$, dan pengembangan karir sebesar $0,862 > 0,1$ sedangkan nilai *VIF* untuk variabel bebas disiplin kerja sebesar $1,820 < 10$, motivasi sebesar $1,720 < 10$, dan pengembangan karir sebesar $1,160 < 10$. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di

satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.026	9.734		.927	.360
Disiplin (X1)	1.086	.294	.468	3.690	.001
Motivasi (X2)	.583	.213	.338	2.741	.010
Karir (X3)	.332	.157	.215	2.119	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,026 + 1,086 X1 + 0,583 X2 + 0,332 X3$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

- Konstanta sebesar 9,026 menyatakan bahwa jika variabel bebas disiplin kerja, maka motivasi kerja dan pengembangan karir tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 9,026 satuan.
- Koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja sebesar 1,086 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 1,086 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- Koefisien regresi variabel bebas motivasi kerja sebesar 0,583 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas motivasi kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,583 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- Koefisien regresi variabel bebas pengembangan karir sebesar 0,332 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas pengembangan karir 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,332 satuan dengan anggapan variabel tetap.

Uji Hipotesis

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dalam penelitian ini menggunakan uji simultan atau uji F. Berikut hasil perhitungan uji F statistik :

**Tabel 7 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1555.440	3	518.480	26.334	.000 ^b
	Residual	669.402	34	19.688		
	Total	2224.842	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Karir (X3), Motivasi (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 7 hasil pengolahan data menunjukkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $26,334 > 2,86$ dengan signifikansi pada $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dapat dihitung sebagai berikut Nilai t_{tabel} dengan jumlah responden (n) = 36 jumlah variabel (k) = 4, dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan *degree of freedom* (df) = $n - k = 36 - 4 = 32$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel termasuk *intersep*), sehingga diperoleh nilai t tabel 2,032.

Tabel 8. Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.026	9.734	.927	.360
	Disiplin (X1)	1.086	.294	.468	.001
	Motivasi (X2)	.583	.213	.338	.010
	Karir (X3)	.332	.157	.215	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan, 2024

Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan perhitungan pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut

- Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,690 > 2,032$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru.
- Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,741 > 2,032$ dan signifikan yang diperoleh $0,010 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru
- Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,119 > 2,032$ dan signifikan yang diperoleh $0,042 < 0,05$, berarti bahwa H_0

ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi bertujuan menunjukkan besarnya derajat hubungan antara, disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengujian koefisien determinasi (Uji R^2) ditunjukkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.673	4.437

a. Predictors: (Constant), Karir (X3), Motivasi (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 9. hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,673 hal ini berarti 67,3% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir sedangkan sisanya sebesar 32,7% (100% - 67,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti deskripsi jabatan, promosi jabatan, penghargaan sebagainya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} atau 3,690 > 2,032 dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori menurut Priansa (2016), disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Disiplin kerja berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif. Disiplin kerja merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Disiplin kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Santiago & Syahnur, (2022) yang

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung t tabel atau $2,741 > 2,032$ dan signifikan yang diperoleh $0,010 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori (Wahjono, 2010) pengelolaan motivasi memerlukan pemahaman tentang motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi serta konsekuensi dari motivasi itu sendiri.

Motivasi karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Menurut Suwanto, (2020). Apabila motivasi meningkat maka akan berpengaruh secara signifikan pada kenaikan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika motivasi kerja ini tidak dikelola dan diberikan dengan baik maka juga akan berpengaruh signifikan terhadap penurunan kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Makmur, *et al*, 2018), bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung t tabel atau $2,119 > 2,032$ dan signifikan yang diperoleh $0,042 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori, yaitu bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Pengembangan karir merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Di era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya (Fahmi, 2016).

Pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara

meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hendratmoko, 2020) yang menemukan ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Kuniawan, 2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, tidak hanya karyawan bagian mekanik tetapi juga karyawan lainnya.
2. Penelitian selanjutnya untuk menambah metode wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Inkubis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>.
- Alfisahri , Khusnul, H. (2023) 'Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 91–103.
- Dwi Murti, A. et al. (2023) 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention', *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 2(2), pp. 125–130. Available at: <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>.
- Fata Sabita Ala Dini (2023) 'Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), pp. 535–539. Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>.
- Gandung, M. (2024) 'the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance', *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), pp. 51–58. Available at: <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>.
- Jamal, A.R., Setianingsih, R. and Zaki, H. (2022) 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), pp. 35–44. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>.
- Kepemimpinan, P.G. et al. (2023) 'Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota', 2(1), pp. 104–116.
- Nur, R. et al. (2023) 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 1–11. Available at: Kusumah, (2017).
- Organisasi, P.B. and Dan, K.K. (2024) 'Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau', pp. 1–9.
- Produktivitas, T., Persero, P. and li, R.U. (2022) 'Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu', *Muhammadiyah Riau*, 1(1), pp. 45–58.
- Purwanti, T. et al. (2021) 'Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu', *jurnal ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), pp. 173–181. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>.
- Putra, Y.P., Fikri, K. and Sulityandari (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru', *Economics, Accounting, and Bussiness Journal*, 2(1), pp. 160–170. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru', *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1), pp. 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R. et al. (2023) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional ...*, 3, pp. 336–347. Available at:

- <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>.
- Rindia, Zaki, H. and Bakaruddin, D. (2024) 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 354–363.
- Safitri, T.E., Kusuma, A. and Setianingsih, R. (2024) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), pp. 306–324.
- Sarumaha, W. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), pp. 28–36. Available at: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>.
- Savira, S.H. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru', *Economics, Accounting and Business journal*, 2(1), pp. 279–287.
- Talunohi, H., Hardilawati, W.L. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), pp. 24–34.
- Ukasyah, S., Zaki, H. and Kusumah, A. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia', 3, pp. 537–545.
- Vemmylia (2010) 'Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Usu*, 14(1), pp. 86–97.
- Viona, O. and Hastuti, D. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), pp. 66–77.
- Wahyuddin, A. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 95–107. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>.
- Wahyuni, R., Gani, A. and Syahnur, M.H. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), pp. 142–150. Available at: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.
- Wulandari, R., Ramadhan, R.R. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, pp. 488–497.
- Yolanda, V. et al. (2024) 'PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI', 3(1), pp. 298–306.
- Zaki, H. and Marzolina (2016) 'Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), pp. 1–23. Available at: <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.

- Hendratmoko, F (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Makmur dkk. (2018). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 74–85.
- Mangkunegara, A,P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi 14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa. D. J (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: CV. Alfabeta
- Putri, D. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Industrial Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 9(6), 1-16.
- Santiago P & Syahnur. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi* 2(2): 47– 59.
- Sunyoto. D. (2019) *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru