



**ANALISA DISIPLIN KERJA, KESEMPATAN KARIR DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA STUDI DEALER TOYOTA
PERINTIS FLAMBOYAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
Nurriszki Panca Elisia Pasaribu
NPM: 1815310360

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISA DISIPLIN KERJA, KESEMPATAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA STUDI KASUS DI DEALER TOYOTA PERINTIS FLAMBOYAN.

NAMA : NURRIZKI PANCA ELISIA PASARIBU
N.P.M : 1815310360
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 25 Oktober 2022



DEKAN

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

PEMBIMBING I

Dr. Wilchan Robain, S.E., MA.

PEMBIMBING II

Dr Nizamuddin, S.E., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NURRIZKI PANCA E.LISIA PASARIBU
NPM : 1815310360
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2022



Nurrizki Panca Elisia Pasaribu
NPM. 1815310360

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : NURRIZKI PANCA ELISIA
Tempat / Tanggal Lahir : PASARIBU
NPM : Medan / 06-06-1999
Fakultas : 1815310360
Program Studi : Sosial Sains
Alamat : Manajemen
: DUSUN II JL MAKMUR UJUNG

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 08 Desember 2022

Yang membuat pernyataan



NURRIZKI PANCA ELISIA
PASARIBU

YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada Dealer Toyota Flamboyan, dimana judul penelitian ini adalah “Analisa Disiplin Kerja, Kesempatan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Studi Kasus Dealer Toyota Perintis Flamboyan”. penelitian ini menggunakan metode analisis regresi liner berganda yang dimana diolah pada SPSS versi 25 dan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Hasil penelitian ini diketahui variabel disiplin kerja dan kesempatan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja, namun untuk variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja, untuk variabel disiplin kerja, kesempatan karir dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja. Dimana koefisien determinasinya sebesar 54,7% dan memiliki hubungan yang erat antar variabel.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kesempatan Karir, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja



ABSTRACT

This study focuses on the Toyota Flamboyan Dealer, where the title of this research is "Analysis of Work Discipline, Career Opportunities and Leadership on Work Motivation Case Study of the Flamboyan Pioneer Toyota Dealer". This research uses multiple linear regression analysis method which is processed in SPSS version 25 and the number of respondents in this study is 65 people. The results of this study indicate that the variables of work discipline and career opportunities have a positive and partially significant effect on work motivation, but the leadership variable does not have a positive and partially significant effect on work motivation, for the variables of work discipline, career opportunities and leadership have a positive and significant effect simultaneously. on work motivation. Where the coefficient of determination is 54.7% and has a close relationship between variables.

Key Words: *Discipline, Career Opportunities, Leadership on Work Motivation*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan proposal ini yang berjudul **“Analisa Disiplin Kerja, Kesempatan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Studi Kasus Dealer Toyota Perintis Flamboyan”**.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat proposal ini.

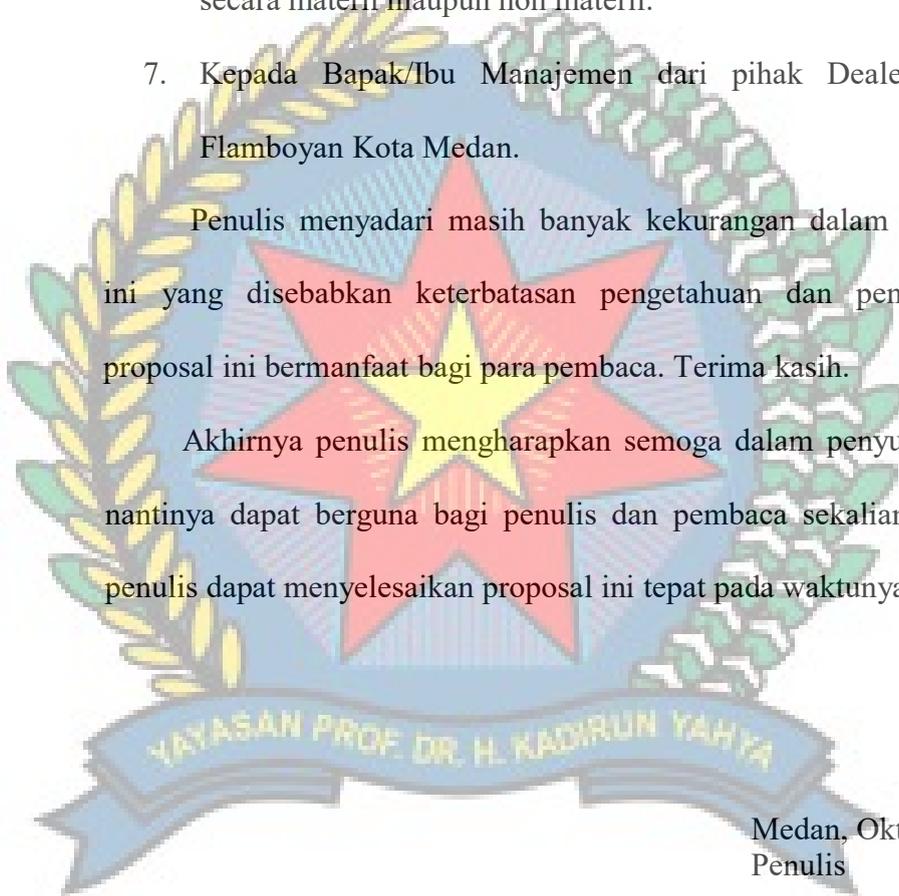
Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan karir ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si, CiQar, CiQnR, CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Kn., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Wilchan Robain, S.E., MA. selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Dr. Nizamuddin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
7. Kepada Bapak/Ibu Manajemen dari pihak Dealer Toyota Perintis Flamboyan Kota Medan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan proposal ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan proposal ini tepat pada waktunya.



Medan, Oktober 2022
Penulis

Nurriszki Panca Elisia Pasaribu
NPM. 1815310360

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
F. Keaslian Penelitian	8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	10
1. Motivasi	10
a. Pengertian Motivasi	10
b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi	11
c. Tujuan Motivasi	12
d. Jenis-Jenis Motivasi	13
e. Indikator Motivasi	13
2. Disiplin Kerja.....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Jenis Jenis Disiplin Kerja.....	17
c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	17
d. Indikator Disiplin Kerja	21
3. Kesempatan karir	24
a. Pengertian Kesempatan Karir	24
b. Manfaat Pengembangan Karir.....	25
c. Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan karir Pengembangan Karir	26
d. Indikator Kesempatan Karir Pengembangan Karir	27
4. Kepemimpinan.....	28
a. Pengertian Kepemimpinan	29
b. Faktor Dari Kepemimpinan.....	29
c. Indikator Kepemimpinan	30
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Konseptual	32
1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	32
2. Hubungan Kesempatan Karir Terhadap Motivasi Kerja	33
3. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	33
4. Hubungan Disiplin Kerja, Kesempatan Karir, Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	34
D. Hipotesis	35

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
1. Tempat Penelitian	38
2. Waktu Penelitian.....	38
C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional.....	39
1. Variabel Penelitian.....	39
2. Defenisi Operasional.....	39
D. Populasi, Sampel dan Sumber Data.....	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel	41
3. Sumber Data	41
a. Data Primer	41
b. Data Sekunder.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
1. Data Primer.....	42
a. Angket/ Quisioner	42
b. Wawancara.....	42
c. Pengamatan	42
2. Data Sekunder.....	42
a. Dokumentasi	42
b. Buku Pustaka.....	43
c. Jurnal.....	43
F. Teknik Analisis Data	43
1. Uji Kualitas Data	43
a. Uji Validitas	43
b. Uji Reabilitas.....	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas.....	44
b. Uji Uji Multikolinieritas.....	45
c. Uji Heterodastisitas	45
3. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	46
a. Regresi Linier Berganda	46
b. Hipotesis.....	47
c. Koefisien Determinasi.....	48

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Sejarah Perusahaan.....	49
1. Profil Perusahaan	49
2. Visi Dan Misi.....	51
a. Visi	51
b. Misi	51
3. Struktur Organisasi	51
B. Hasil Pengolahan Data	53
1. Hasil Deskripsi Karakteristik Responden	53
a. Jenis Kelamin.....	53
b. Usia	53
c. Tingkat Pendidikan	54
2. Deskripsi Karakteristik Variabel.....	54

a. disiplin Kerja.....	54
b. kesempatan karir	57
c. Kepemimpinan.....	61
d. motivasi kerja.....	64
3. Pengujian Kualitas Data.....	67
a. Uji Validitas.....	67
b. Uji Realibilitas	68
4. Uji Asumsi Klasik.....	70
a. Uji Normalitas.....	70
b. Uji Multikolinieritas.....	71
c. Heteroskedastisitas.....	72
5. Uji Keesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	73
a. Regresi Linier Berganda	73
b. Uji Hipotesis	74
c. Koefisien Determinasi.....	77
C. Pembahasan.....	78
1. Hubungan Antara Variabel Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja	78
2. Hubungan Antara Variabel Kesempatan Karir Terhadap Motivasi Kerja	78
3. Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja ...	79
4. Hubungan Antara Variabel Disiplin Kerja, Kesempatan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	79
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Variabel Motivasi Kerja (Y).....	2
Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X1).....	3
Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X2).....	4
Tabel 1.4 Pra Survey Variabel Kesempatan karir (X3).....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	37
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	38
Tabel 4.1 Jenis kelamin.....	53
Tabel 4.2 Usia.....	53
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4 Karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	55
Tabel 4.5 Karyawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	55
Tabel 4.6 Karyawan taat dengan peraturan yang ada didalam perusahaan.....	55
Tabel 4.7 Karyawan mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan.....	55
Tabel 4.8 Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing-masing	55
Tabel 4.9 Karyawan bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya.....	56
Tabel 4.10 Karyawan memiliki kesempatan karir yang sama untuk jenjang yang lebih tinggi.....	57
Tabel 4.11 Karyawan menerima gaji sesuai dengan Karyawan memiliki kesempatan karir untuk jadi Karyawan Tetap.....	58
Tabel 4.12 Karyawan memiliki prestasi tinggi dapat menjadi karyawan tetap.....	58
Tabel 4.13 Karyawan yang memiliki prestasi dibidang tertentu mendapat tempat untuk langsung jadi Karyawan Tetap.....	58
Tabel 4.14 Karyawan berkesempatan karir naik pangkat jika memiliki pendidikan yang tinggi	58
Tabel 4.15 Karyawan yang memiliki titel sarjana berpeluang untuk mendapatkan pangkat yang lebih tinggi	58
Tabel 4.16 Karyawan yang pernah mendapatkan pelatihan memiliki kesempatan karir untuk naik jabatan.....	59
Tabel 4.17 Karyawan yang pernah mendapatkan pelatihan memiliki kesempatan karir untuk naik jabatan.....	59
Tabel 4.18 Pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat.....	61
Tabel 4.19 Pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.....	61
Tabel 4.20 Pemimpin mampu memoivasi setiap anggotanya	61
Tabel 4.21 Pemimpin memberikan contoh edukasi kepada setiap bawahannya...	61
Tabel 4.22 Pemimpin mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh bawahannya	62
Tabel 4.23 Pemimpin mampu berbicara di depan umum.....	62
Tabel 4.24 Pemimpin memantau setiap anggota yang ada dilapangan.....	62
Tabel 4.25 Pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya	62

Tabel 4.26 Karyawan berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya	64
Tabel 4.27 Karyawan selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya	64
Tabel 4.28 Karyawan senang bergaul dengan teman temannya	65
Tabel 4.29 Karyawan ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya	65
Tabel 4.30 Karyawan ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya	65
Tabel 4.31 Karyawan ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada	65
Tabel 4.32 Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel 4.33 Variabel Disiplin Kerja	67
Tabel 4.34 Variabel Kesempatan Karir	67
Tabel 4.35 Variabel Kepemimpinan	68
Tabel 4.36 Variabel Motivasi Kerja	68
Tabel 4.37 Variabel Disiplin Kerja	68
Tabel 4.38 Variabel Kesempatan Karir	69
Tabel 4.39 Variabel Kepemimpinan	69
Tabel 4.40 Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.41 Uji Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.42 Uji Parsial	74
Tabel 4.43 Uji Simultan	76
Tabel 4.44 Koefisien Determinasi	77
Tabel 4.45 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	78



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	42
Gambar 4.2 Histogram	52
Gambar 4.3 Scatter P-Plot.....	52
Gambar 4.4 Heteroskedastisitas	54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk memiliki potensi manusia yang berkualitas karena tanpa SDM yang berkualitas, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia harus didasarkan pada semua tingkatan manajemen di perusahaan. Secanggih apapun teknologi saat ini, berbagai faktor pegawai tetap tentunya memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan tujuan perusahaan. Karyawan dan perusahaan perlu memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang terampil, produktif dan berkinerja tinggi. Sebagai pihak yang saling membutuhkan, diperlukan hubungan yang sangat baik antara keduanya.

Motivasi akan erat kaitannya dengan apa yang mungkin menjadi daya dorong seorang karyawan untuk melakukan hal-hal tertentu seperti bekerja. Tapi ini bukan hanya tentang pekerjaan, ini tentang menunjukkan prestasi terkait pekerjaan. Penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan mereka untuk mencapai hasil yang sangat baik. Motivasi tidak selalu datang dari unsur keuangan semata, tetapi bisa datang dari hal-hal seperti iklim organisasi, kepemimpinan, dan lainnya.

Siagian (2018:43) Organisasi yang ingin eksis dan memiliki citra positif di mata publik tidak akan mengabaikan aspek kualitatif sumber daya manusianya. Berbeda dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor

produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lainnya. Penelitian ini mengangkat topik motivasi karena hasil kerja karyawan yang maksimal dapat dicapai dalam satu langkah jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai hal yang sama. Selanjutnya, penelitian jarang mengambil topik motivasi sebagai variabel dependen. Oleh karena itu, penelitian tentang motivasi cukup layak dilakukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, berikut hasil pengamatan penulis.

Tabel 1.1 Pra Survey Variabel Motivasi (Y)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan selalu mempunyai motivasi untuk mencapai target pekerjaan	3	30 %	7	70%
2	Apakah karyawan selalu termotivasi dalam melakukan tugas dan kewajibannya?	7	70%	3	30%
3	Apakah karyawan melakukan evaluasi dalam pekerjaannya sehingga termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya?	7	70%	3	30%

Sumber: Diolah Penulis 2022

Berdasarkan data di atas, diambil sampel observasi terhadap 10 karyawan honorer yang bekerja di diler Toyota Flamboyan. Penulis dapat mengamati bahwa masih rendahnya tingkat motivasi yang dicapai atau diterima oleh karyawan, hal ini dapat dilihat dari tabel di atas bahwa tingkat motivasi yang rendah di tempat kerja, sehingga dapat mengakibatkan kurang optimalnya pekerjaan yang akan mereka lakukan. .

Hasibuan (2018:41) mengatakan bahwa tujuan motivasi antara lain menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas seseorang dan dapat meningkatkan kedisiplinan diri dalam bekerja. Faktor disiplin kerja, kepemimpinan dan peluang karir juga

mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Dealer Toyota Flamboyan Faktor disiplin kerja juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang ada.

Karyawan harus memahami bahwa disiplin kerja yang baik berarti akan diperoleh keuntungan yang bermanfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Rivai dan Sagala, (2013:118) Disiplin karyawan membutuhkan kepemimpinan, terutama untuk peringatan khusus kepada karyawan yang tidak ingin mengubah sifat dan perilakunya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila konsisten, konsisten, berpegang teguh pada prinsip, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah semua karyawan melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang di tentukan?	3	30%	7	70%
2	Apakah karyawan mengikuti seluruh peraturan yang telah ditetapkan?	8	80%	2	20%
3	Apakah karyawan mengikuti setiap SOP dari Dishub Kota Medan?	6	60%	4	40%

Sumber : Diolah Penulis 2022

Menurut pengamatan penulis, banyaknya pegawai yang gagal mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dapat mempengaruhi akumulasi tugas yang harus dilakukan instansi.

Mewakili Toyota Flamboyan, manajemen memegang peranan penting karena pemimpinlah yang akan memimpin dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuannya dan sekaligus bukanlah tugas yang mudah. Memang tidak mudah, karena Anda harus memahami setiap perilaku bawahan Anda yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga mereka dapat

mendedikasikan diri dan berpartisipasi secara efektif dan efisien dalam organisasi. dalam kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan organisasi tersebut.

Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X2)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan mengikuti arahan yang diberikan oleh pimpinan?	4	40%	6	60%
2	Apakah pimpinan Dealer Toyota Flamboyan bijaksana dalam melakukan setiap pekerjaan yang iya lakukan?	8	80%	2	20%
3	Apakah sering mengevaluasi setiap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya?	7	7%	3	30%

Sumber : Diolah Penulis 2022

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, terbukti bahwa dengan pemimpin yang bijaksana dapat membuat bawahannya patuh dan patuh sesuai dengan peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, namun masih banyak pegawai yang melakukannya. tidak melakukan ini. . mengikuti perintah atau gagal menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka oleh manajemen.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki organisasi adalah kemungkinan pengembangan karir. Kesempatan berkarir merupakan faktor yang dapat merangsang motivasi setiap karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan yang tidak dapat memberikan kesempatan yang baik untuk pengembangan karir, karyawannya tidak termotivasi untuk bekerja. Robbins (2015:166) peluang karir adalah sesuatu yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi sepanjang jalur karir yang telah ditentukan dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, peluang

pengembangan karir sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Peneliti tertarik dengan prosedur peluang pengembangan karir yang dibuat oleh Dealer Toyota Flamboyan, hal ini bisa menjadi salah satu faktor yang membuat tingkat masalah motivasi diterima oleh setiap karyawan Dealer Toyota Flamboyan.

Tabel 1.4
Pra Survey Variabel Kesempatan Karir (X3)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah setiap karyawan menerima kesempatan karir pengembangan karir yang sama?	8	80%	2	20%
2	Apakah setiap karyawan diberitahukan untuk mengembangkan karir?	8	80%	2	20%
3	Apakah karyawan akan dipastikan untuk naik menjadi karyawan tetap?	1	10%	9	90%

Sumber: Diolah Penulis 2022

Berdasarkan hasil pengamatan di atas dapat diketahui bahwa setiap pegawai honorer harus lulus setiap ujian atau tahapan jika ingin menjadi pegawai tetap yang diatur oleh kantor, yang tentunya berakibat pegawai honorer sudah lama bekerja cukup tidak harus menjadi pegawai tetap.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik satu permasalahan, dan dirangkum sebagai judul penelitian sebagai berikut:

“Pengaruh Disiplin Kerja, Kesempatan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus Dealer Toyota Flamboyan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat suatu identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan belum memiliki disiplin didalam pekerjaan, waktu pekerjaan serta tanggung jawab.
- 2) Karyawan masih belum mendapatkan kesempatan untuk berkarir lebih tinggi didalam perusahaan
- 3) Karyawan belum mendapatkan contoh kepemimpinan yang baik yang berasal dari atasannya.
- 4) Karyawan belum termotivasi untuk mendapatkan kebutuhan berprestasi, memperluas pergaulan dan menguasai suatu pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal ini, penulis merasa perlu membatasi diri pada beberapa ekstensi karena keterbatasan waktu, sumber daya dan pengetahuan, sehingga saran terbatas hanya pada

- 1) Penelitian ini difokuskan pada disiplin kerja, jenjang karir dan kepemimpinan ditinjau dari motivasi kerja pada studi kasus diler Toyota Flamboyan.
- 2) Populasi sampel dibatasi 65 karyawan.

D. Rumusan Masalah

Adapun perumusan dari penelitian ini adalah

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perwakilan Toyota Flamboyan?
- 2) Apakah peluang karir manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karir diler Toyota Flamboyan?

- 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perwakilan Toyota Flamboyan?
- 4) Apakah disiplin kerja, kepemimpinan dan peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dealer Toyota Flamboyan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja di diler Toyota Flamboyan.
- b) bertujuan untuk mengetahui pengaruh peluang karir yang positif dan bermakna terhadap motivasi profesional di diler Toyota Flamboyan
- c) Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang positif dan bermakna terhadap motivasi kerja di diler Toyota Flamboyan.
- d) bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, peluang karir dan kepemimpinan yang positif dan bermakna terhadap motivasi kerja di diler Toyota Flamboyan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi Anda di diler Toyota Flamboyan, hasil kesepakatan ini dan hal yang sama dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan untuk membantu meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, samsada karir dan kesuksesan.
- b) Untuk kekurangan, sebutan yang diberikan karena kekurangan itu dapat mempersiapkan guru untuk belajar dan sebagai bahan untuk mengetahui ilmu yang dijanjikan.

- c) Bagi safety engineer, hasil penyempurnaan ini dapat dijadikan limbah sebagai acuan untuk engineering dan handling.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat dan Isnurrini Hidayat Susilowati (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta”. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Peluang Karir dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus Dealer Toyota Flamboyan”. Ada beberapa perbedaan antara penelitian masa lalu dan penelitian saat ini, perbedaannya adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel penelitian sebelumnya adalah Disiplin Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Y), sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Peluang Karir (X3) dan Motivasi Kerja (Y)
- 2) Lokasi yang dijadikan objek penelitian adalah model penelitian sebelumnya yaitu PT Trisentos Adhirajas, sedangkan pada penelitian ini objek penelitiannya adalah Dealer Toyota Flamboyan.
- 3) Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
- 4) Lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di Kota Jakarta, Provinsi DKI Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Wibowo (2017:68), motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2016:93) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adanya motivasi yang diberikan berpengaruh besar untuk membangkitkan semangat kerja atau dorongan bagi karyawan yang bekerja.

Menurut Rivai (2017:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Siagian, (2018: 136) motivasi secara sederhana dapat diartikan “*Motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika.

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti dapat menyimpulkan jika motivasi merupakan balas jasa seseorang terhadap organisasi, dimana bertujuan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih maksimal di kemudian harinya nanti.

b. Faktor-Faktor Yang Memngaruhi Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh unsur penggerak, menurut Siagian (2018:135) terdapat beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

1) Pencapaian kinerja

Pencapaian kinerja merupakan hasil yang didapat bagi seorang karyawan yang telah bekerja dan memiliki keinginan bekerja keras untuk dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan berupa materi atau hadiah.

3) Tantangan

Tantangan yang dihadapi merupakan penggerak paling kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Munculnya tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.

4) Disiplin

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut disiplin dalam segala hal dalam proses aktivitas pekerjaannya.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan atasan terutama dalam kemampuan, dari pengalaman kerja atau kesempatan karir untuk maju penggerak kuat bagi karyawan.

6) Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dari karyawan, akan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Adanya rasa keterlibatan bukan hanya menciptakan rasa memiliki, rasa tanggung jawab, tetapi juga rasa ingin bekerja lebih baik.

7) Kesempatan karir

Kesempatan karir untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat puncak merupakan penggerak untuk bekerja lebih baik.

c. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tujuan motivasi dalam Hasibuan, (2018:36) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.

- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2018: 35), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

e. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2017:70), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan seseorang dalam mencapai atau menargetkan sebuah prestasi dari hasil pekerjaan yang dikehajakan.

- a) Target kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Tanggung jawab
- d) Resiko

2) Kebutuhan memperluas pergaulan, kebutuhan seseorang dalam menciptakan lingkungan pertemanan di area yang dibutuhkan

- a) Komunikasi
- b) Persahabatan

3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, kebutuhan akan memiliki kehandalan dan kebiasaan dalam melakukan suatu pekerjaan.

- a) Pemimpin
- b) Duta perusahaan
- c) Keteladanan

Beberapa indikator motivasi menurut Mangkunegara (2017:166) yakni:

1) Tanggung jawab

Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Seorang karyawan berani bertanggung jawab saat mengambil resiko atau mempunyai rencana untuk meningkatkan kualitas kerja.

2) Perencanaan

Kemampuan karyawan dalam merencanakan sesuatu program untuk memajukan sebuah perusahaan.

3) Gaji

Menggambarkan seberapa kerja keras seorang karyawan untuk menunjukkan kegigihan yang dimiliki. Motivasi kerja dilakukan agar karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai keahliannya masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2016: 99) menyatakan bahwa indikator motivasi yaitu:

1) Tanggung jawab :

Keinginan menyelesaikan pekerjaan, merawat peralatan kerja, menguasai pekerjaan dan memperoleh pengakuan atas hasil kerja.

2) Keinginan berprestasi :

Keinginan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, berkompetisi dengan rekan kerja dan bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan.

3) Minat atas pekerjaan :

Keinginan untuk menikmati, semangat dalam bekerja dan karyawan tersebut harus menyukai pekerjaan tersebut dan mengerjakannya dengan baik sesuai target.

4) Hubungan kerja:

Keinginan akan hubungan kerja yang harmonis.

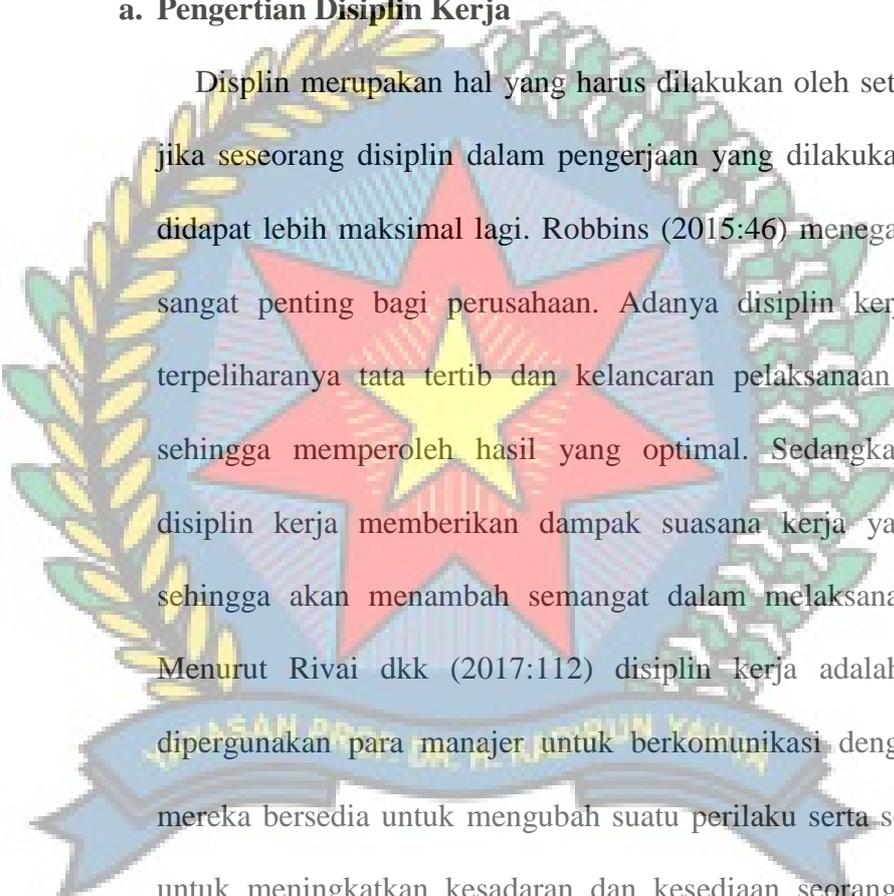
5) Perencanaan

Kemampuan karyawan dalam merencanakan sesuatu program untuk memajukan sebuah perusahaan. Perencanaan yang dimiliki karyawan memajukan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi dalam penelitian ini adalah tanggung jawab, minat atas pekerjaan, keinginan berprestasi dan perencanaan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja



Disiplin merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap manusia, sebab jika seseorang disiplin dalam pengerjaan yang dilakukan maka hasil yang didapat lebih maksimal lagi. Robbins (2015:46) menegaskan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Rivai dkk (2017:112) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018:86) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan

perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2016:57), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat peneliti diatas, disiplin kerja merupakan tingkah laku dan sikap seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

b. Jenis Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2017:54) terdapat empat bentuk disiplin kerja, berikut penjelasannya:

1) Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3) Aturan Kompur Panas.

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

4) Disiplin Progresif.

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan karir kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut

selera pimpinan saja atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan memenuhi aturan tersebut.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Hasibuan (2018:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah motivasi kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

1) Motivasi Kerja

Motivasi Kerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Kepemimpinan

Teladan kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balasan jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan

karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas,

bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan atau organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* hendaknya harmonis.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robins (2015:47), terdapat tiga aspek indikator disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:58) terdapat 4 indikator disiplin kerja, yaitu:

1) Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan dalam organisasi.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan

Selanjutnya, menurut Hasibuan (2018:66) menyatakan bahwan indikator disiplin adalah:

1) Ketepatan waktu dalam bekerja :

Bekerja tepat waktu, seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai waktunya, dan bekerja secara efisien.

2) Kesadaran dalam bekerja :

Tingkat kehadiran yang baik, kemampuan memenuhi tugas, bertanggung jawab, melaksanakan tugas dengan baik dan kemampuan bekerja sama.

3) Kepatuhan pada peraturan :

Kemauan dalam memenuhi peraturan, taat pada peraturan dan takut pada sanksi yang dibebankan.

3. Kesempatan karir

a. Pengertian Kesempatan karir

Muis (2018:213) mengatakan jika berbicara mengenai karir, maka diperlukan adanya perencanaan karena pada akhirnya maju tidaknya seseorang dalam karirnya tergantung pada yang bersangkutan sendiri, maka perlu terlibat aktif dalam menentukan arah karirnya. Glueck dalam Muis (2018:214) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan terstruktur yang direncanakan oleh suatu organisasi kepada anggota-anggotanya dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan arah dan kemajuan karirnya.

Robbins (2015:166) kesempatan karir adalah sesuatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Dessler (2014:73) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kesempatan karir pengembangan karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesempatan karir untuk bertumbuh, yaitu meningkatkan keterampilan, mendapatkan keberhasilan dan pemenuhan kerja melalui serangkaian peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi melalui jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi ditempat dimana mereka bekerja.

b. Manfaat Pengembangan Karir

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan di masa mendatang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rivai & Sagala (2013:156) bahwa kesempatan karir yang dirancang secara baik akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir setiap karyawan dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Menurut Ardana, dkk (2012:32), pengembangan karir memiliki dua manfaat utama, yaitu:

- 1) Meningkatkan kemampuan karyawan.

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan latihan, akan mampu meningkatkan

pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

2) Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan.

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajemen) untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2018:38) berpendapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesempatan karir pengembangan karir seseorang, sebagai berikut:

1) Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk di promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2) Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3) Mentors dan sponsor

Mentor adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan karir bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

4) Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer bersangkutan kesempatan karir untuk bertumbuh.

5) Kesempatan karir untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan karir yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

d. Indikator Kesempatan Karir Pengembangan Karir

Menurut Haryani dalam Robbins (2015:326) kesempatan karir pengembangan karir memiliki 4 indikator, yaitu:

- 1) Karyawan memiliki kesempatan karir yang sama dalam mengembangkan karir
- 2) Karyawan yang memiliki prestasi tinggi memiliki kesempatan karir pengembangan karir yang lebih besar.
- 3) Karyawan yang berpendidikan tinggi memiliki kesempatan karir untuk mengembangkan karir lebih besar.

- 4) Segala bentuk pelatihan yang diberikan dapat menunjang pengembangan karir karyawan.

Menurut Siagian (2018:34) indikator pengembangan karir yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan dalam pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

- 2) Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu kepedulian itu adalah memberi umpan balik pada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya dipromosikan menjadi lebih besar.

- 3) Informasi tentang bagaimana peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan, kesamaan dan kesempatan

karir untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

4) Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam menumbuhkan minat para pekerjaan untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

5) Tingkat kepuasan

Meski secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilannya yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai masalah pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja “puas” apa bila ia mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah sikap seseorang dalam mengatasi setiap permasalahan pada bawahannya di dalam organisasi. Kartono (2014:112) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Rivai dkk (2017:3) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang – orang diluar kelompok atau organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan jika kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang lain untuk mengikuti serta melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pemimpin.

b. Faktor Dari Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Dengan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan juga akan ikut baik, dan begitu sebaliknya. Menurut Thoha (2015:102) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan:

- 1) Faktor disiplin yang dilakukan oleh karyawan
- 2) Faktor lingkungan kerja yang berada didalam perusahaan
- 3) Etos kerja yang dikembangkan oleh karyawan
- 4) Semangat memotivasi karyawan dalam bekerja
- 5) Kinerja konsisten dan sesuai dengan pekerjaan keinginan perusahaan.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:112), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut

1) Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

3) Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian dan tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat dan Isnurrini Hidayat Susilowati (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta	Disiplin Kerja (X) Motivasi Kerja (Y)	Variabel disiplin kerja berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja
2	Dede Rezky Nurleli (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (Y)	Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh dan positif terhadap motivasi

		Hotel Guntur Bandung		kerja
3	Umi Khasanah (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang)	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Komunikasi (X3) Motivasi Kerja (Y)	Variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja
4	Widya Futriani (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar)	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Motivasi Kerja (Z)	Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh dan positif dan signifikan sedangkan motivasi kerja positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Sumardianti (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa	Gaya Kepemimpinan (X) Motivasi Kerja (Y)	Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja
6	Luthfi Parinduri, Yusmartato, Tri Hernawati (2017)	Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang	Disiplin (X1) Komitmen (X2) Motivasi Kerja (Y)	Variabel disiplin kerja dan komitmen berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja
7	Farita Dian Sofa Safitri	Pengaruh Pengembangan	Pengembangan Karir	Variabel pengembangan

	(2018)	Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	(X) Motivasi (Y) Kepuasan Kerja (Z)	karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan kepuasan kerja memdiiasi pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan
8	Puji Isyanto, Sungkono dan Cynthia Desriani (2013)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang	Pengembangan Karir (X) Motivasi (Y)	Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
9	Nurul Husna (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu	Pengembangan Karir (X) Motivasi (Y)	Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
10	Nolfi S. Tueno (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Pertamanan Kota Gorontalo	Kepemimpinan (X) Motivasi (Y)	Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Sumber: Penulis, 2022

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dari motivasi kerja, sebab jika karyawan atau karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi tentu ini akan

mempengaruhi motivasi dan semangat dalam bekerja, namun jika bawahan tidak memiliki motivasi yang cukup maka tidak akan adanya motivasi dalam pemikiran mereka, hal ini sesuai dengan pendapat dari Robbins (2015) yang menyatakan jika seorang bisa meningkatkan tingkat disiplinnya maka secara tidak langsung atauun langsung dapa mempengaruhi sifat dan sikap dalam bekerja, sehingga motivasi dan semangt akan terus meningkat seiring semakin disiplinnya pekerjaan yang mereka kerjakan.

2. Hubungan Kesempatan karir Terhadap Motivasi Kerja

Kesempatan karir merupakan faktor penting didalam motivasi, hal ini mengingatkan jika seorang karyawan ingin mendapatkan promosi jabatan sehingga hal ini dapat menimbulkan kesan tentang semangat dan motivasi kerja, hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikatakan oleh Robbins (2015), karyawan maupun bawahan akan termotivasi bila mereka mendapatkan bonus, gaji tambahan maupun promosi jabatan. hal ini mengingat sifat dan sikap adalah hal yang harus dijaga oleh setiap karyawan.

3. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan adalah dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan cara memberikan arahan, perintah maupun contoh pekerjaan sehingga bawahan dapat mengikuti keinginan dari pemimpin dan pemimpin harus mampu memberikan suntikan motivasi maupun semangat kerja, hal ini sejajar dengan pemikiran dari Kartono (2014) yang mengatakan kepemimpinan adalah suatu daya upaya yang dilakukan dengan cara memberikan contoh dan arahan kepada setiap karyawan

ataupun karyawan ataupun bawahannya sehingga dapat memotivasi seluruh bawahannya.

4. Hubungan Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Kesempatan karir Terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan, disiplin kerja, dan kesempatan karir merupakan faktor penting didalam motivasi kerja, hal ini dapat dilihat jika seorang karyawan memiliki pemimpin yang baik dan ramah, tingkat disiplinnya tinggi dan dihargai oleh perusahaan maupun perusahaan maka akan mempunyai tingkat motivasi yang tinggi, hal ini sependapat dengan teori yang di kemukakan oleh Wibowo (2017) motivasi karyawan akan tercipta jika memiliki pemimpin yang paham dengan keinginan mereka, memiliki tingkat disiplin yang tinggi, di janjikan dengan pemberian bonus dan kenaikan pangkat atau bisa juga kenaikan gaji. Berdasarkan kerangka pikir diatas, peneliti telah membuat bentuk gambaran kerangka pikir untuk penelitian ini, berikut dibawah ini:



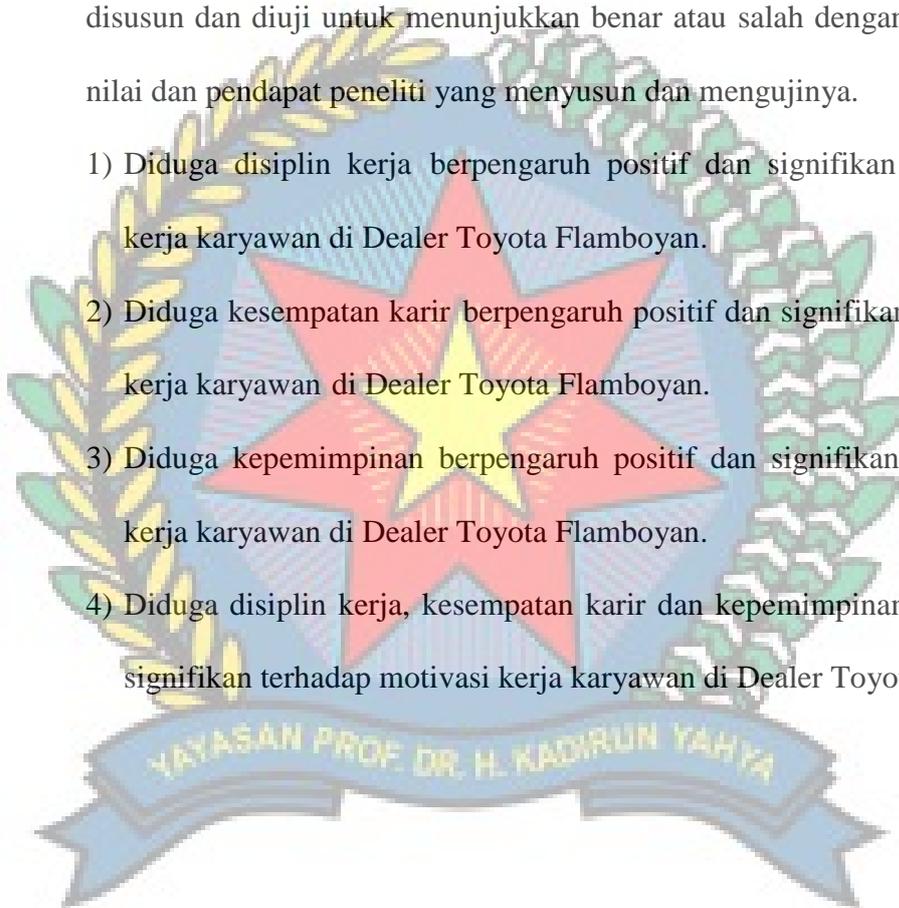
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2022

D. Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2018), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

- 1) Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Dealer Toyota Flamboyan.
- 2) Diduga kesempatan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Dealer Toyota Flamboyan.
- 3) Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Dealer Toyota Flamboyan.
- 4) Diduga disiplin kerja, kesempatan karir dan kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Dealer Toyota Flamboyan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Manullang dan Pakpahan, (2014:54) jenis penelitian yang digunakan penulis dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang berusaha untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat atau dependent sehingga dapat diketahui. apa pengaruh dan hubungan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Jl. Flamboyan Raya No.66, Tj. Selamat, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20124.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Februari 2022 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun					
		Feb 2022	Mar 2022	Apr 2022	Mei 2021	Jun 2021	
1.	Riset Awal	■					
2.	Penyusunan Proposal		■				
3.	Perbaikan Proposal		■	■			
4.	Seminar Proposal			■			
5.	Pengolahan Data				■		
6.	Penyusunan Skripsi				■	■	
7.	Bimbingan Skripsi					■	
8.	Sidang Meja Hijau						■

Sumber: Rencana Penelitian, 2022

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Pengaruh disiplin kerja (X1), variabel bebas kedua adalah: Kepemimpinan (X2), variabel bebas ketiga: Kesempatan berkarir (X3), variabel terikat adalah : Motivasi kerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2. Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin Kerja	Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015)	1. Disiplin Waktu. 2. Disiplin Peraturan 3. Disiplin Tanggung Jawab Robins (2015)	1. Sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja 2. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. 3. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar Robins (2015)	Likert
Kesempatan karir	Pengembangan karir adalah sesuatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Robbins (2015)	1. Karyawan memiliki kesempatan karir yang sama dalam mengembangkan karir 2. Karyawan yang memiliki prestasi tinggi memiliki kesempatan karir yang lebih besar 3. Karyawan yang berpendidikan tinggi memiliki kesempatan karir untuk mengembangkan karir lebih besar 4. Segala bentuk pelatihan yang	1. Karyawan memiliki kesempatan karir yang sama dalam mengembangkan karir. 2. Karyawan yang memiliki prestasi tinggi memiliki kesempatan karir pengembangan karir yang lebih besar 3. Karyawan yang berpendidikan tinggi memiliki kesempatan karir untuk mengembangkan karir lebih besar 4. Segala bentuk pelatihan yang diberikan dapat menunjang	Likert

		diberikan dapat menunjang pengembangan karir karyawan Robbins (2015)	pengembangan karir karyawan Robbins (2015)	
Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kartono (2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi. 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Kartono (2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang tepat 2. Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya 3. Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. 4. Keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan Kartono (2014)	Likert
Motivasi Kerja Karyawan	Motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Wibowo (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Untuk Berprestasi 2. Kebutuhan Memperluas Pergaulan 3. Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan Wibowo (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan seseorang dalam mencapai atau menargetkan sebuah prestasi dari hial pekerjaan yang dikejakan 2. Kebutuhan seseorang dalam menciptakan lingkungan pertemanan diarea yang dibutuhkan. 3. Kebutuhan akan memiliki kehandalan dan kebiasaan dalam melakukan suatu pekerjaan. Wibowo (2017)	Likert

Sumber : Penulis 2022

D. Populasi, Sampel dan Sumber Data

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70), Populasi adalah sekelompok faktor pemurnian, dimana faktor adalah unit terkecil yang menjadi sumber data yang tidak relevan dalam pemurnian. Populasi survei ini didasarkan pada karyawan honorer yang bekerja di diler Toyota Flamboyan, sebanyak 65 karyawan.

2. Sampel

Menurut Russiadi et al (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, karena seluruh populasi diambil pada saat populasi kurang dari 100, maka penulis akan menggunakan teknik pengambilan sampel non stokastik atau metode sampling jenuh. Oleh karena itu, sampel penelitian ini adalah 65 orang.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang ada. Dalam penelitian ini, informasi diperoleh melalui buku-buku teori, makalah penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan informasi yang terkandung baik secara lisan maupun tertulis. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Data Primer

a. Angket/ Quisioner

Kuesioner merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu seluruh pegawai honorer yang bekerja di diler Toyota Flamboyan yang menjadi objek penelitian ini dan peneringkataannya menggunakan skala Likert.

b. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

c. Pengamatan

Tindakan untuk secara sadar menyentuh suatu proses atau objek dan kemudian, berdasarkan pengetahuan dan ide yang diketahui sebelumnya, untuk memahami pengetahuan tentang fenomena tersebut, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Data Sekunder

a. Dokumentasi

Aktivitas mengumpulkan dan menyebarkan berbagai jenis dokumen tentang semua lapangan pekerjaan manusia.

b. Buku Pustaka

Sebuah konsep mengenai sarana dan himpunan pengetahuan untuk praktik-praktik berpengetahuan.

c. Jurnal

Merupakan tulisan khusus yang memuat artikel suatu bidang ilmu tertentu. Jurnal juga merupakan tulisan yang dikeluarkan oleh seorang yang berkompeten di bidangnya dan diterbitkan oleh Suatu perusahaan (Lembaga).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Validasi data digunakan untuk mengukur akurat atau tidaknya suatu data. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat menggambarkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2018:61) Untuk mengetahui kelayakan suatu item dalam kuesioner (kuesioner) yang disajikan kepada responden, maka perlu dilakukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar dari ($>$) 0,30 kemudian. Pertanyaan tersebut dianggap benar atau benar.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas merupakan alat ukur angket yang merupakan indikator dari suatu variabel atau suatu konstruk. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya. Jika seseorang menjawab pertanyaan secara konsisten atau terus-menerus dari waktu ke waktu, itu tidak boleh asal-asalan. Jika respons terhadap indikator itu acak, maka itu disebut "tidak dapat

diandalkan". Menurut Sugiyono (2018:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab item-item terkait pertanyaan disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas merupakan konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus pada data yang tersedia, dimungkinkan untuk menemukan gambaran yang menjelaskan pengaruh atau hubungan antara variabel yang diteliti oleh penulis. Berdasarkan data yang diperoleh, yang kemudian diolah dan dianalisis, selain menggunakan rumus. Selanjutnya dapat dihitung dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 atau menggunakan software aplikasi SPSS 22.0 for Windowst.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang dan Lutfi (2014:120), uji hipotesis klasik merupakan syarat statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda kuadrat terkecil (OLS). Jika hasil regresi linier memenuhi asumsi regresi linier berganda maka nilai estimasi yang diperoleh adalah BIRU (Best, Linear, Unbiased, Estimator). Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji hipotesis klasik yang harus dipenuhi, mis. B. uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu nilai data untuk mengetahui apakah distribusi suatu nilai data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang menunjukkan pola distribusi normal; H. sebaran data tidak

ke kiri maupun ke kanan (Rusiadi 2014:33). Metode grafis dapat digunakan untuk menguji data. P-P plot normal dari probabilitas residual kumulatif terstandarisasi, mengetahui jika sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi normalitas dapat diketahui. Uji Kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat normalitas dengan mengidentifikasi bahwa nilai P lebih besar dari alpha, maka asumsi normalitas dapat diterima. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, nilai Asymp.sig (2-tailed) berada di atas nilai signifikansi 0,05 yang berarti rasio tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang dan Lutfi (2014: 115), yang digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Untuk mengetahui apakah terdapat multikolinieritas dalam model regresi atau tidak, hal ini dapat ditentukan dengan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) oleh SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas oleh Situmorang dan Lutfi (2014:115) yang digunakan untuk menguji data residual tidak acak. Residual adalah variabel lain yang terlibat tetapi tidak termasuk dalam model, sehingga residual merupakan variabel yang tidak diketahui, sehingga data diasumsikan acak.

Karena diasumsikan acak, ukuran residual tidak berhubungan dengan ukuran nilai prediksi.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Kesempatan karir (*Independent Variabel*)

X_3 = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang dan Lutfi (2014:117) digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan $\alpha = 0,05\%$, kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang dan Lutfi (2014:116) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Karena uji F menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai alpha 0,05 (5%). Kriteria tes adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0 : \rho \neq 0$, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang dan Lutfi (2014:117) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Jika nilainya mendekati 1, maka variabel independen lebih erat hubungannya dengan variabel dependen atau dapat dikatakan penggunaan model sudah tepat.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Sejarah Perusahaan

1. Profil Perusahaan

PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia merupakan bagian dari perusahaan besar, Toyota Motor Corporation (TMC), Jepang. Berawal dari berdirinya PT Toyota Astra Motor (PT. TAM) yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif. Perusahaan ini diresmikan pada 12 April 1971 dan mulai beroperasi pada 1 Januari 1972.

Peran TAM awalnya hanya sebagai importir kendaraan Toyota, namun setahun kemudian TAM menjadi distributor. Pada tanggal 31 Desember 1989, TAM melakukan merger dengan tiga perusahaan, antara lain PT. Multi Astra (pabrik perakitan, didirikan pada tahun 1973), PT Toyota Mobilindo (pabrik komponen bodi, didirikan pada tahun 1976), dan PT Toyota Engine Indonesia (pabrik mesin, didirikan pada tahun 1982). Gabungan dari semuanya itu disebut PT Toyota Astra Motor. Penggabungan ini dilakukan untuk membangun kerjasama menghadapi tuntutan kualitas dan persaingan yang ketat di dunia otomotif.

Selama lebih dari 30 tahun, PT. Toyota Astra Motor berperan penting dalam perkembangan industri otomotif di Indonesia dan menciptakan lapangan kerja, termasuk di bidang industri penunjang. Untuk meningkatkan kualitas produk dan kemampuan produksi, pada tahun 1998 diresmikan sebuah pabrik di Karawang dengan menggunakan teknologi terkini di Indonesia.

PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia merupakan bagian dari perusahaan besar, Toyota Motor Corporation (TMC), Jepang. Berawal dari berdirinya PT Toyota Astra Motor (PT. TAM) yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif. Perusahaan ini diresmikan pada 12 April 1971 dan mulai beroperasi pada 1 Januari 1972.

Peran TAM awalnya hanya sebagai importir kendaraan Toyota, namun setahun kemudian TAM menjadi distributor. Pada tanggal 31 Desember 1989, TAM melakukan merger dengan tiga perusahaan, antara lain PT. Multi Astra (pabrik perakitan, didirikan pada tahun 1973), PT Toyota Mobilindo (pabrik komponen bodi, didirikan pada tahun 1976), dan PT Toyota Engine Indonesia (pabrik mesin, didirikan pada tahun 1982). Gabungan dari semuanya itu disebut PT Toyota Astra Motor. Penggabungan ini dilakukan untuk membangun kerjasama menghadapi tuntutan kualitas dan persaingan yang ketat di dunia otomotif.

Selama lebih dari 30 tahun, PT. Toyota Astra Motor berperan penting dalam perkembangan industri otomotif di Indonesia dan menciptakan lapangan kerja, termasuk di bidang industri penunjang. Untuk meningkatkan kualitas produk dan kemampuan produksi, pada tahun 1998 diresmikan sebuah pabrik di Karawang dengan menggunakan teknologi terkini di Indonesia.

2. Visi Dan Misi

a. Visi

Visi kami adalah menyediakan produk Toyota terbaik kepada pelanggan kami dengan pengalaman kepemilikan terbaik di semua aspek, mulai dari akses mudah ke informasi produk yang komprehensif, proses pembelian

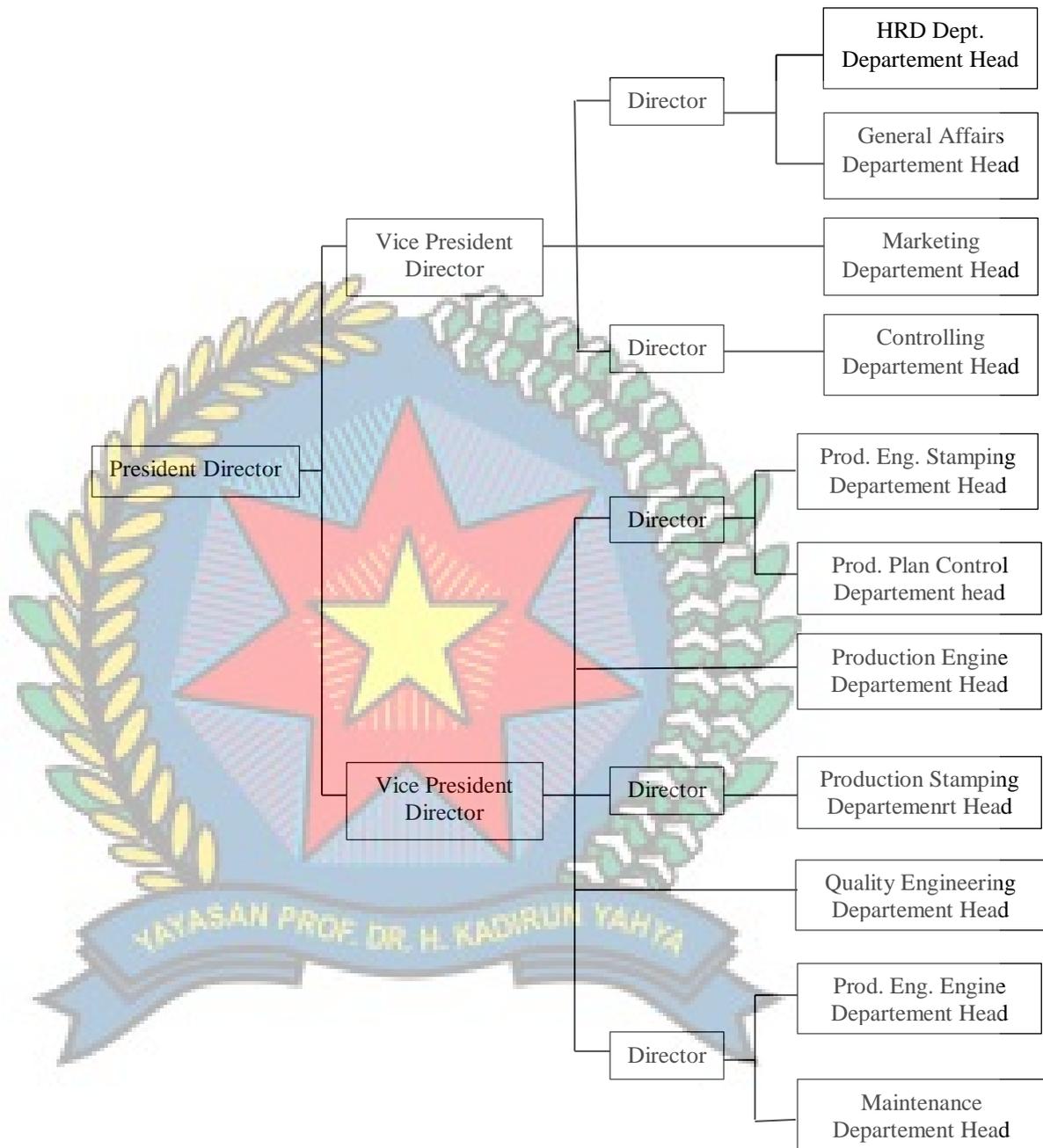
produk yang sederhana, hingga layanan purna jual terbaik untuk memberikan ketenangan pikiran. pemikiran untuk kami pelanggan..

b. Misi

- 1) Berkontribusi kepada bangsa dan masyarakat melalui praktik profesional di bidang pemasaran produk-produk dan jasa pelayanan kepada pelanggan dengan kualitas terbaik .
- 2) Tumbuh berkembang bersama dengan karyawan, pemasok, dan dealer-dealer dengan saling percaya dan menghormati.

3. Struktur Organisasi

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dan struktur organisasi merupakan representasi skematis dari hubungan kerjasama orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi merupakan skema pembagian tugas di setiap bagian perusahaan. Tanpa pembagian tugas yang jelas dan digambarkan dalam struktur organisasi yang jelas, perusahaan tidak dapat menjalankan fungsi masing-masing bagian secara efektif dan efisien, yang akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Daihatsu Pusat

Sumber: Toyota Pusat 2022

B. Hasil Pengolahan Data

1. Hasil Deskripsi Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-Laki	45	69,2	69,2	69,2
Perempuan	20	30,8	30,8	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 45 orang dan jumlah perempuan sebanyak 20 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki daripada responden perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	36	55,4	55,4	55,4
31-40 Tahun	24	36,9	36,9	92,3
> 40 Tahun	5	7,7	7,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 36 responden, kemudian dengan responden yang berusia < 31-40 tahun sebanyak 24, kemudian dengan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 5. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden 21-30 tahun mendominasi daripada responden lainnya.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut yaitu:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	55	84,6	84,6	84,6
S1	10	15,4	15,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.3 menunjukkan reponden yang berpendidikan SMA sebanyak 28 responden, sedangkan responden yg berpendidikan S1 sebanyak 7 responden. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden SMA mendominasi daripada responden lainnya.

2. Hasil Deskripsi Karakteristik Variabel

Penelitian ini menggunakan 4 variabel dimana ada 3 variabel independen dan 1 variabel dependen yang menjadi penelitian. Variabel independen adalah disiplin kerja, kesempatan karir dan kepemimpinan serta variabel dependen adalah motivasi kerja. Berikut ini penjelasannya:

a. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja memiliki 3 indikator didalamnya yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab, berikut ini tabel hasil pengolahan data dari angket yang diambil dari seluruh responden:

Tabel 4.4. Karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Netral	22	33,8	33,8	35,4
Setuju	31	47,7	47,7	83,1
Sangat Setuju	11	16,9	16,9	100,0

	Total	65	100,0	100,0
--	-------	----	-------	-------

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.4. diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 31 dan persentase sebesar 47,7%.

Tabel 4.5. Karyawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Netral	14	21,5	21,5	23,1
	Setuju	41	63,1	63,1	86,2
	Sangat Setuju	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.5. diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 41 dan persentase sebesar 63,1 %.

Tabel 4.6. Karyawan taat dengan peraturan yang ada didalam perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	24,6	24,6	24,6
	Setuju	30	46,2	46,2	70,8
	Sangat Setuju	19	29,2	29,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.6. diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan taat dengan peraturan yang ada didalam perusahaan, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 30 dan persentase sebesar 46,2%.

Tabel 4.7. Karyawan mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	20,0	20,0	20,0
	Setuju	21	32,3	32,3	52,3
	Sangat Setuju	31	47,7	47,7	100,0

	Total	65	100,0	100,0
--	-------	----	-------	-------

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.7. diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai sangat setuju dengan nilai sebanyak 31 dan persentase sebesar 47,7%.

Tabel 4.8. Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing-masing

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,6	4,6	4,6
	Netral	12	18,5	18,5	23,1
	Setuju	38	58,5	58,5	81,5
	Sangat Setuju	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.8. diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing-masing, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 38 dan persentase sebesar 58,5%.

Tabel 4.9. Karyawan bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Netral	21	32,3	32,3	33,8
	Setuju	31	47,7	47,7	81,5
	Sangat Setuju	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.9. diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 31 dan persentase sebesar 47,7%.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas dapat diketahui jika pernyataan tentang karyawan mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan, memiliki gambaran hasil yang paling tinggi dimana diketahui jika nilai sangat setuju sebesar 31 dengan persentase sebesar 47,7%.

b. Kesempatan Karir

Variabel kesempatan karir memiliki 4 indikator didalamnya yaitu kesempatan karir yang sama, prestasi tinggi, berpendidikan tinggi dan pelatihan, berikut ini tabel hasil pengolahan data dari angket yang diambil dari seluruh responden:

Tabel 4.10. Karyawan memiliki kesempatan karir yang sama untuk jenjang yang lebih tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	23,1	23,1	23,1
	Setuju	34	52,3	52,3	75,4
	Sangat Setuju	16	24,6	24,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.10. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan memiliki kesempatan karir yang sama untuk jenjang yang lebih tinggi, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 34 dan persentase sebesar 52,3%.

Tabel 4.11. Karyawan menerima gaji sesuai dengan Karyawan memiliki kesempatan karir untuk jadi Karyawan Tetap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,6	4,6	4,6
	Netral	11	16,9	16,9	21,5
	Setuju	34	52,3	52,3	73,8
	Sangat Setuju	17	26,2	26,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.11. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan menerima gaji sesuai dengan karyawan memiliki kesempatan karir untuk jadi karyawan tetap, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 34 dan persentase sebesar 52%.

Tabel 4.12. Karyawan memiliki prestasi tinggi dapat menjadi karyawan tetap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	17	26,2	26,2	26,2
	Setuju	32	49,2	49,2	75,4
	Sangat Setuju	16	24,6	24,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.12. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan memiliki prestasi tinggi dapat menjadi karyawan tetap, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 32 dan persentase sebesar 49,2.

Tabel 4.13. Karyawan yang memiliki prestasi dibidang tertentu mendapat tempat untuk langsung jadi Karyawan Tetap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Netral	19	29,2	29,2	30,8
	Setuju	33	50,8	50,8	81,5
	Sangat Setuju	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.12. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan memiliki prestasi tinggi dapat menjadi karyawan tetap, memiliki nilai paling

tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 32 dan persentase sebesar 49,2.

Tabel 4.14. Karyawan berkesempatan karir naik pangkat jika memiliki pendidikan yang tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	18,5	18,5	18,5
	Setuju	29	44,6	44,6	63,1
	Sangat Setuju	24	36,9	36,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.14. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan berkesempatan karir naik pangkat jika memiliki pendidikan yang tinggi, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 29 dan persentase sebesar 44,6%

Tabel 4.15. Karyawan yang memiliki titel sarjana berpeluang untuk mendapatkan pangkat yang lebih tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Netral	18	27,7	27,7	29,2
	Setuju	34	52,3	52,3	81,5
	Sangat Setuju	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.15. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan yang memiliki titel sarjana berpeluang untuk mendapatkan pangkat yang lebih tinggi, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 34 dan persentase sebesar 52,3%.

Tabel 4.16. Karyawan yang pernah mendapatkan pelatihan memiliki kesempatan karir untuk naik jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Netral	22	33,8	33,8	35,4
	Setuju	31	47,7	47,7	83,1
	Sangat Setuju	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.16. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan yang pernah mendapatkan pelatihan memiliki kesempatan karir untuk naik jabatan, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 31 dan persentase sebesar 47,7%.

Tabel 4.17. Karyawan yang telah melewati tahap pelatihan dapat naik jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	21,5	21,5	21,5
	Setuju	37	56,9	56,9	78,5
	Sangat Setuju	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.17. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan yang telah melewati tahap pelatihan dapat naik jabatan, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 37 dan persentase sebesar 56,9%.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas dapat diketahui jika pernyataan tentang karyawan yang telah melewati tahap pelatihan dapat naik jabatan, memiliki gambaran hasil yang paling tinggi dimana diketahui jika nilai setuju sebesar 37 dengan persentase sebesar 56,9%.

c. Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan memiliki 4 indikator didalamnya yaitu kemampuan mengambil keputusan , kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan, berikut ini tabel hasil pengolahan data dari angket yang diambil dari seluruh responden:

Tabel 4.18. Pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Netral	18	27,7	27,7	29,2
	Setuju	35	53,8	53,8	83,1

	Sangat Setuju	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.18. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 35 dan persentase sebesar 53,8%.

Tabel 4.19. Pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	21,5	21,5	21,5
	Setuju	33	50,8	50,8	72,3
	Sangat Setuju	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.19. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada., memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 33 dan persentase sebesar 50,8%

Tabel 4.20. Pemimpin mampu memoivasi setiap anggotanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	17	26,2	26,2	26,2
	Setuju	30	46,2	46,2	72,3
	Sangat Setuju	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.20. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari pemimpin mampu memoivasi setiap anggotanya, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 30 dan persentase sebesar 46,2% .

Tabel 4.21. Pemimpin memberikan contoh edukasi kepada setiap bawahannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	18,5	18,5	18,5
	Setuju	33	50,8	50,8	69,2
	Sangat Setuju	20	30,8	30,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.21. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari pemimpin memberikan contoh edukasi kepada setiap bawahannya, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 33 dan persentase sebesar 50,8%.

Tabel 4.22. Pemimpin mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh bawahannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	21,5	21,5	21,5
	Setuju	33	50,8	50,8	72,3
	Sangat Setuju	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.22. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari pemimpin mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh bawahannya, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 33 dan persentase sebesar 50,8%.

Tabel 4.23. Pemimpin mampu berbicara di depan umum

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	16,9	16,9	16,9
	Setuju	34	52,3	52,3	69,2
	Sangat Setuju	20	30,8	30,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.23. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari pemimpin mampu berbicara di depan umum, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 34 dan persentase sebesar 52,3%.

Tabel 4.24. Pemimpin memantau setiap anggota yang ada dilapangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	24,6	24,6	24,6
	Setuju	31	47,7	47,7	72,3
	Sangat Setuju	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.24. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari pemimpin memantau setiap anggota yang ada dilapangan, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 31 dan persentase sebesar 47,7.

Tabel 4.25. Pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	24,6	24,6	24,6
	Setuju	35	53,8	53,8	78,5
	Sangat Setuju	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.25. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari, pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 35 dan persentase sebesar 53,8.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas dapat diketahui jika pernyataan tentang pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya, memiliki gambaran hasil yang paling tinggi dimana diketahui jika nilai setuju sebesar 35 dengan persentase sebesar 53,8%.

d. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja memiliki 3 indikator didalamnya yaitu, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan berikut ini tabel hasil pengolahan data dari angket yang diambil dari seluruh responden:

Tabel 2.26. Karyawan berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	13,8	13,8	13,8
	Setuju	38	58,5	58,5	72,3
	Sangat Setuju	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.26. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 38 dan persentase sebesar 58,5%.

Tabel 2.27. Karyawan selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6,2	6,2	6,2
	Netral	5	7,7	7,7	13,8
	Setuju	38	58,5	58,5	72,3
	Sangat Setuju	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.27. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 38 dan persentase sebesar 58,5%.

Tabel 2.28. Karyawan senang bergaul dengan teman temannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	13,8	13,8	13,8
	Setuju	41	63,1	63,1	76,9
	Sangat Setuju	15	23,1	23,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.28. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan senang bergaul dengan teman temannya, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 41 dan persentase sebesar 63,1%.

Tabel 2.29. Karyawan ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Tidak Setuju	3	4,6	4,6	6,2
	Netral	10	15,4	15,4	21,5
	Setuju	35	53,8	53,8	75,4
	Sangat Setuju	16	24,6	24,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.29. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 35 dan persentase sebesar 53,8%.

Tabel 2.30. Karyawan ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	23,1	23,1	23,1
	Setuju	35	53,8	53,8	76,9
	Sangat Setuju	15	23,1	23,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.30. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 35 dan persentase sebesar 53,8%.

Tabel 2.31. Karyawan ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Tidak Setuju	3	4,6	4,6	6,2
	Netral	6	9,2	9,2	15,4
	Setuju	37	56,9	56,9	72,3
	Sangat Setuju	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.31. Diatas dapat dijelaskan jika gambaran dari karyawan ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada, memiliki nilai paling tinggi yaitu nilai setuju dengan nilai sebanyak 37 dan persentase sebesar 56,9.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas dapat diketahui jika pernyataan tentang karyawan senang bergaul dengan teman temannya, memiliki gambaran hasil yang paling tinggi dimana diketahui jika nilai setuju sebesar 41 dengan persentase sebesar 63,1%.

3. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berikut ini disajikan hasil pengolahan dari uji validitas yang dilakukan pada pengolahan SPSS versi 25, sebagai berikut:

Tabel 4.32. Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	20,1692	8,362	,634	,821
Y.2	20,2308	7,680	,652	,815
Y.3	20,2154	9,047	,461	,848
Y.4	20,3538	7,013	,738	,797
Y.5	20,3077	8,623	,497	,843
Y.6	20,2615	6,915	,789	,785

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Tabel 4.33. Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19,9538	5,513	,648	,645
X1.2	19,8615	6,277	,497	,693
X1.3	19,7077	6,335	,377	,725
X1.4	19,4769	6,160	,390	,723
X1.5	19,8462	5,945	,491	,693
X1.6	19,9231	6,103	,445	,706

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Tabel 4.34. Variabel Kesempatan Karir

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27,7077	13,366	,751	,845
X2.2	27,7231	13,266	,657	,855
X2.3	27,7385	14,571	,472	,874
X2.4	27,8615	13,559	,671	,853
X2.5	27,5385	13,596	,662	,854
X2.6	27,8462	13,663	,658	,855
X2.7	27,9231	14,541	,464	,875
X2.8	27,7231	13,641	,736	,847

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Tabel 4.35. Variabel Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	28,4000	10,306	,315	,772
X3.2	28,2000	9,787	,441	,751
X3.3	28,2462	9,845	,396	,759
X3.4	28,1385	9,590	,499	,741
X3.5	28,2000	9,162	,602	,723
X3.6	28,1231	9,203	,619	,721
X3.7	28,2308	9,493	,491	,742
X3.8	28,2923	9,960	,417	,755

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Hasil jumlah sampel penelitian adalah $n = 65$, sehingga nilai r_{tabelnya} adalah 0,300. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item dalam variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{\text{(hitung)}} > r_{\text{tabel}}$. Oleh karena itu indikator-indikator penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini dan dapat dikatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Berikut ini disajikan hasil pengolahan dari uji reabilitas yang dilakukan pada pengolahan SPSS versi 25, sebagai berikut:

Tabel 4.36. Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,846	6

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Tabel 4.37. Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,736	6

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Tabel 4.38. Variabel Kesempatan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,771	8

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Tabel 4.39. Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,873	8

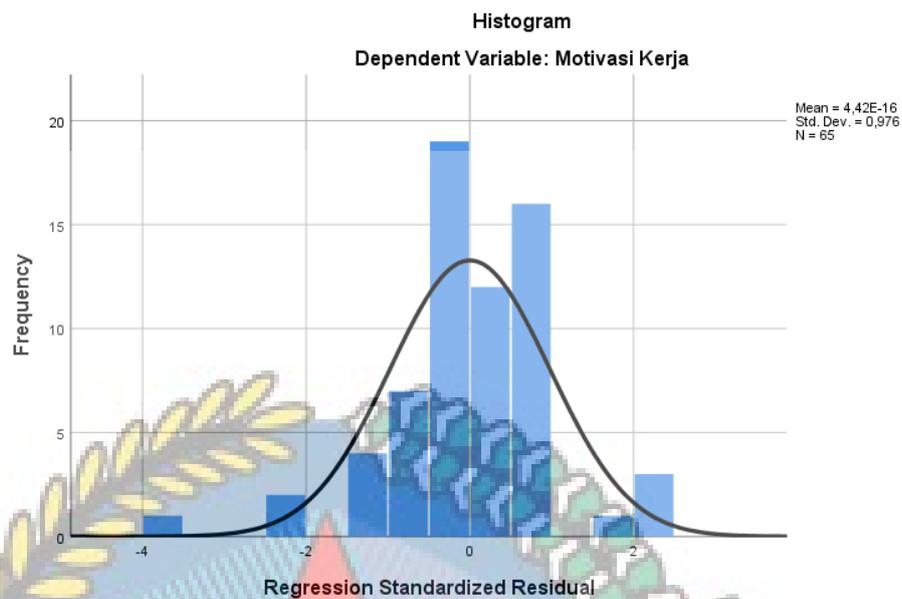
Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel di atas, output SPSS diketahui memiliki nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel $> 0,60$, sehingga dapat dikatakan pertanyaan yang diajukan kepada responden terdiri dari 6-8 pernyataan untuk semua variabel yaitu reliabilitas atau reliabilitas..

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

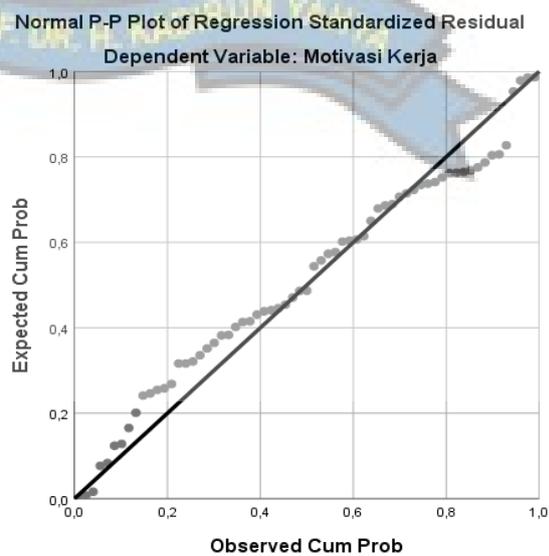
Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel regresi atau residual tidak berdistribusi normal atau tidak. Distribusi model regresi data yang baik adalah normal atau mendekati normal.



Gambar 4.2. Histogram

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yaitu citra histogram memiliki garis yang membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan pada lereng kiri dan kanan..



Gambar 4.3. Scatter Uji P-P Plot

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, untuk hasil uji normalitas data dengan menggunakan gambar Plot PP dapat diketahui bahwa titik-titik data variabel motivasi kerja tersebar disekitar garis diagonal sehingga data berdistribusi normal.

Dari kedua gambar di atas dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data dari semua variabel bebas dan terikat berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.40. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,637	3,102	,205	,838		
	Disiplin Kerja	,540	,116	4,671	,000	,743	1,345
	Kesempatan Karir	,325	,077	4,223	,000	,787	1,270
	Kepemimpinan	,016	,096	,169	,866	,731	1,368

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

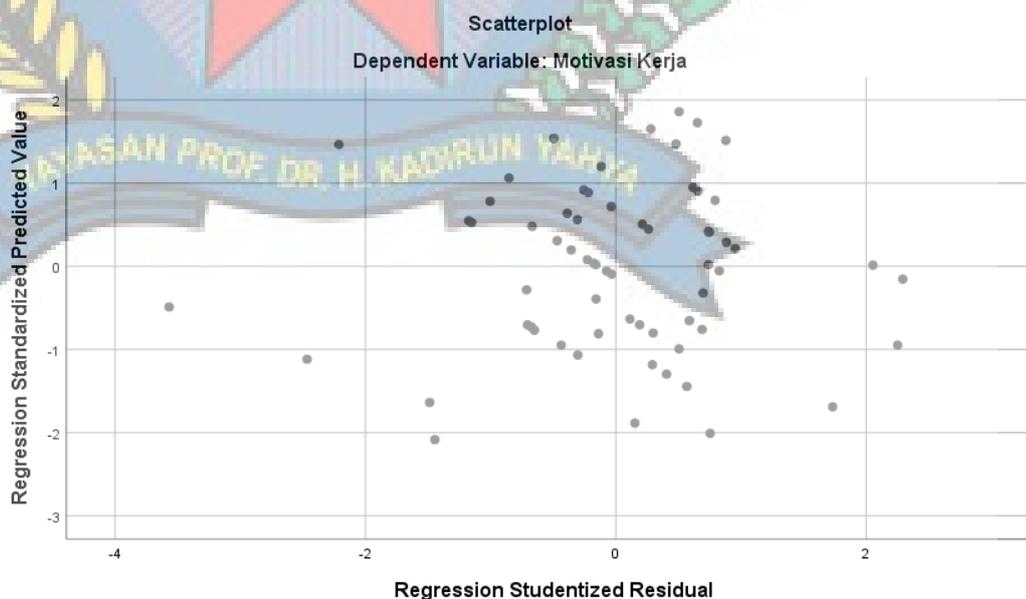
Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,743 dan nilai VIF = 1,345.
- 2) Variabel kesempatan karir (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,787 dan nilai VIF = 1,270.
- 3) Variabel kepemimpinan (X3) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,731 dan nilai VIF = 1,368.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22 mengenai nilai Tolerance dan VIF diatas dapat diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel independen variabel (tidak ada gejala multikolinearitas (tidak ada variabel bebas).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola atau garis tren tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data berada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan kata lain: variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah homoskedastisitas.

5. Hasil Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus untuk analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.41. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,637	3,102	,205	,838		
	Disiplin Kerja	,540	,116	4,671	,000	,743	1,345
	Kesempatan Karir	,325	,077	4,223	,000	,787	1,270
	Kepemimpinan	,016	,096	,169	,866	,731	1,368

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.41. tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,637 + 0,325 X_2 + 0,016 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika semua variabel bebas diasumsikan nol, maka motivasi kerja (Y) adalah 0,637.
- 2) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,540 atau 27,4%.
- 3) Jika terjadi peningkatan kesempatan berkarir sebesar 1 (satu) satuan maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,325 atau 32,5%.
- 4) Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,016 atau 1,6%.

b. Uji Parsial

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas disini adalah disiplin kerja, kesempatan berkarir dan kepemimpinan, sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja, berikut hasilnya:

Tabel 4.42 Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,637	3,102	,205	,838		
	Disiplin Kerja	,540	,116	4,671	,000	,743	1,345
	Kesempatan Karir	,325	,077	4,223	,000	,787	1,270
	Kepemimpinan	,016	,096	,169	,866	,731	1,368

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.42. dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien $t_{hitung} = 4,671$ dengan signifikansi = 0,0.

- 2) Variabel peluang karir memiliki nilai koefisien $t_{hitung} = 4,223$ dengan signifikansi = 0,000.
- 3) Variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien $t_{hitung} = 0,169$ dengan signifikansi = 0,866.

Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah $n = 65$ responden sehingga nilai koefisien $t_{tabel} = 1,670$ dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja

Tes penting dengan kriteria pengambilan keputusan:

H1 diterima dan H0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t <$

H1 ditolak dan H0 diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t >$

Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,671 > 1,670$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$). Maka hipotesis sebelumnya (H1) diterima.

2) Pengaruh kesempatan karir terhadap motivasi kerja

Tes penting dengan kriteria pengambilan keputusan:

H1 diterima dan H0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t <$

H1 ditolak dan H0 diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t >$

Variabel peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,223 > 1,670$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$). Maka hipotesis sebelumnya (H2) diterima.

3) Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Tes penting dengan kriteria pengambilan keputusan:

H1 diterima dan H0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t <$

H1 ditolak dan H0 diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t >$

Variabel kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{(hitung)} < t_{tabel}$, $0,169 < 1,670$ dengan signifikansi $0,866 > 0,05$). Maka hipotesis sebelumnya (H3) ditolak.

c. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen, berikut hasilnya:

Tabel 4.43. Tabel Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388,141	3	129,380	24,532	,000 ^b
	Residual	321,705	61	5,274		
	Total	709,846	64			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesempatan Karir, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

Dapat dilihat dari hasil pengujian simultan pada tabel di atas bahwa nilai koefisien yang diperoleh adalah $F_{hitung} = 24,532$ dengan signifikansi 0,00. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah $n = 65$ responden dengan $df(1) = n - k = 65 - 4 = 61$ maka nilai koefisien $F_{tabel} = 2,76$ dengan signifikansi 0,05.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, peluang karir dan kepemimpinan secara bersama-sama (secara simultan) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $24,532 > 2,76$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$). Maka hipotesis sebelumnya (H4) diterima.

d. Koefisien Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan karir) untuk menjelaskan variabel dependen (motivasi kerja). Berikut hasil uji determinasi:

Tabel 4.44. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,547	,525	2,29649

a. Predictors: (Constant), Kesempatan Karir, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Olahan SPSS 25 (2022)

- 1) Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,547 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 54,7% motivasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya $100\% - 54,7\% = 45,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor kompensasi, hukuman, etos kerja dan lain-lain.
- 2) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,739 Nilai R ini menunjukkan hubungan yang kuat atau erat antara Kebutuhan independen terhadap dependen. Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada range nilai 0,6 – 0,79. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.45. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

No	Skor	Skala
1	0,0 – 0,19	Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Kurang Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
4	0,6 – 0,79	Erat
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

C. Pembahasan

1. Hubungan Antara Variabel Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis diatas dapat diketahui jika disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan dari hasil ini diketahui jika hipotesis yang dibuat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diteliti.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas dapat diketahui jika pernyataan tentang karyawan mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan, memiliki gambaran hasil yang paling tinggi dimana diketahui jika nilai sangat setuju sebesar 31 dengan persentase sebesar 47,7%.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Robins (2015) Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Hubungan Antara Variabel Kesempatan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis diatas dapat diketahui jika disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan dari hasil ini

diketahui jika hipotesis yang dibuat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diteliti.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas dapat diketahui jika pernyataan tentang karyawan yang telah melewati tahap pelatihan dapat naik jabatan, memiliki gambaran hasil yang paling tinggi dimana diketahui jika nilai setuju sebesar 37 dengan persentase sebesar 56,9%.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Robbins (2015) pengembangan karir adalah sesuatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

3. Hubungan Antara Variabel Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis diatas dapat diketahui jika disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan dari hasil ini diketahui jika hipotesis yang dibuat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diteliti.

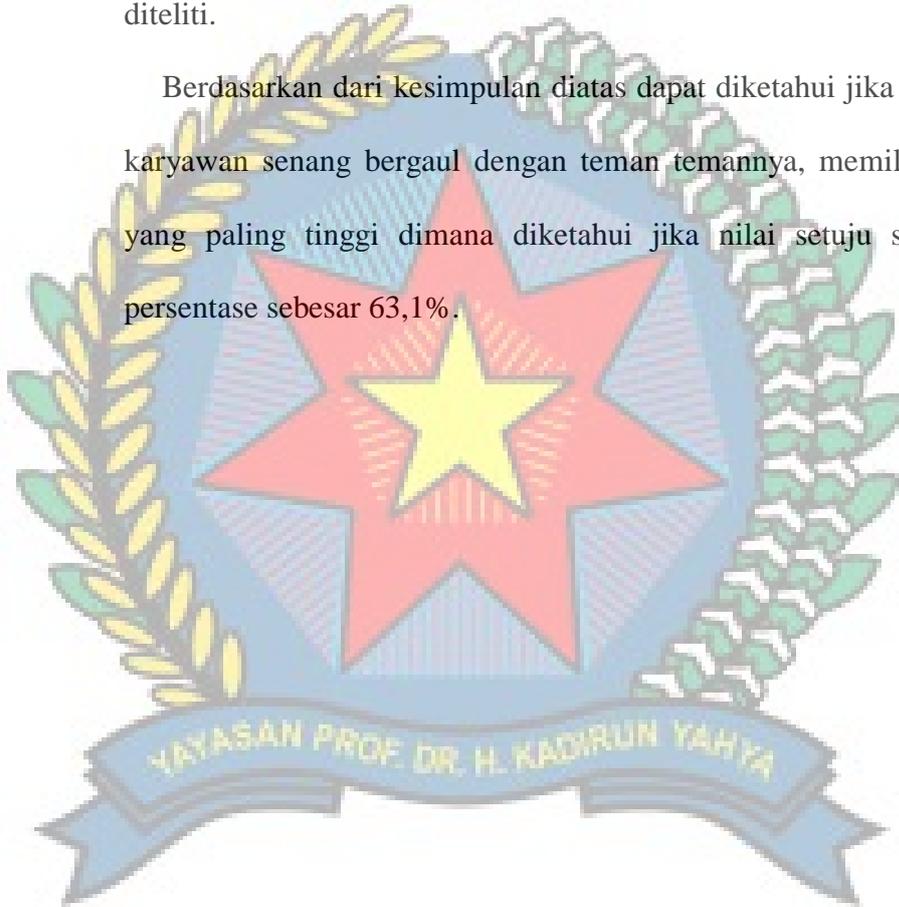
Berdasarkan dari kesimpulan diatas dapat diketahui jika pernyataan tentang pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya, memiliki gambaran hasil yang paling tinggi dimana diketahui jika nilai setuju sebesar 35 dengan persentase sebesar 53,8%.

Penelitian ini didukung oleh pendapat dari Kartono (2014) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

4. Hubungan Antara Variabel Disiplin Kerja, Kesempatan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis diatas dapat diketahui jika disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan dari hasil ini diketahui jika hipotesis yang dibuat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diteliti.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas dapat diketahui jika pernyataan tentang karyawan senang bergaul dengan teman temannya, memiliki gambaran hasil yang paling tinggi dimana diketahui jika nilai setuju sebesar 41 dengan persentase sebesar 63,1%.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui jika variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja, dimana berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memiliki kesesuaian dengan hipotesis yang dilakukan, sehingga hipotesis sebelumnya diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui jika variabel kesempatan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja, dimana berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memiliki kesesuaian dengan hipotesis yang dilakukan, sehingga hipotesis sebelumnya diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui jika variabel kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja, dimana berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tidak memiliki kesesuaian dengan hipotesis yang dilakukan, sehingga hipotesis sebelumnya ditolak.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui jika variabel disiplin kerja, kesempatan karir dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja, dimana berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memiliki kesesuaian dengan hipotesis yang dilakukan, sehingga hipotesis sebelumnya diterima.

B. Saran

1. Diharapkan kepada seluruh karyawan yang berada di Dealer Toyota Flamboyan haruslah memiliki tekad dan motivasi yang tinggi didalam bekerja hal ini supaya lebih mengoptimalkan lagi pekerjaan yang dilakukan sehingga nantinya dapat memberikan hasil pekerjaannya.
2. Diharapkan kepada seluruh karyawan yang berada di Dealer Toyota Flamboyan untuk dapat mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat lebih maju dan berkembang dari sebelumnya dan para karyawan yang telah meencapai target akan mendapatkan bonus dan intensif dari perusahaan.
3. Diharapkan kepada seluruh karyawan yang berada di Dealer Toyota Flamboyan untuk mengikuti segala tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga hal ini dapat sedikit meringatkan kerja tim dan tidak menjadi masalah dikemudian hari.
4. Diharapkan kepada seluruh karyawan yang berada di Dealer Toyota Flamboyan, jika ingin memiliki prestasi dan jabatan yang lebih baik hendaklah mengikuti aturan dan pelatihan yang diberikan sehingga hal ini menjadi salah satu syarat yang diutamakan untuk menjadi karyawan tetap.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ardana, Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu Sp, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono Kartini Dr. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis. Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media.
- Rivai, Veithzal Dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen 2015. Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, dkk. 2014. Metode Penelitian. Medan: USU Press.
- Siagian Sondang, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU. Press.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Alfabeta : Bandung.
- Thoha, Miftah, 2015. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

JURNAL

- Muis, Muhammad. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi. Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1.