

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT SIIX ELECTRONIC BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Melda Br Manurung  
180910246**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT SIIX ELECTRONIC BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh  
Melda Br Manurung  
180910246**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawa ini saya:

Nama : Melda Br Manurung  
NPM : 180910246  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

**"Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SIIX Electronic Batam"** adalah hasil karya dari sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila pernyataan di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 29 Juli 2022

Yang membuat pernyataan

A 10,000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features a portrait of a man and the text '10000', 'METERA TEMPEL', and '97P9CAJX960314350'.

**Melda Br Manurung**  
180910246

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT SIIX ELECTRONIC BATAM**

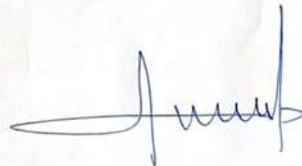
**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana

Oleh  
Melda Br Manurung  
180910246

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini

Batam, 29 Juli 2022



**Dr. Wasiman, S.E., M.M.**  
Pembimbing



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT SIIX Electronic Batam. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang terdiri dari 105 responden pada PT SIIX Electronic Batam. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari melalui pembagian kuesioner dan daftar pernyataan yang pengukurannya menggunakan skala likert. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil uji T menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SIIX Electronic Batam.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline and career development on employee performance at PT SIIX Electronic Batam. The population in this study amounted to 105 employees. The sample in this study used a saturated sample technique consisting of 105 respondents at PT SIIX Electronic Batam. This type of research is quantitative research and the data used are primary and secondary data obtained from the distribution of questionnaires and a list of statements whose measurement uses a Likert scale. The data collected were analyzed using validity and reliability tests, the classical assumption test in this study used the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, the effect test in this study used multiple regression analysis and analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ), while the hypothesis test in this study This test uses T test and F test with the help of SPSS version 25 program. T test results show that work discipline has a significant effect on employee performance and career development has an effect on employee performance. The results of the F test show that work discipline and career development simultaneously have a significant effect on employee performance at PT SIIX Electronic Batam.*

**Keywords:** *Work Discipline, Career Development and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.kom. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Univeritas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. Selaku Dosen pembimbing Skripsi yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing Penulis dalam penulisan Skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua Orang Tua tercinta. Terima kasih atas doa, dukungan dan harapan kepada Penulis;
7. Seluruh Karyawan PT SIIX Electronic yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian;
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora dan Program Studi Manajemen angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas belajar penulis.

Semoga bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal kebajikan dan mendapat pahala yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Batam,29 Juli 2022  
Penulis

Melda Br Manurung  
180910246





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL</b> .....                                     | i                                   |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                                      | ii                                  |
| <b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....                      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                                 | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>ABSTRAK</b> .....  | v                                   |
| <b>ABSTRACT</b> .....   | vi                                  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                     | vii                                 |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | viii                                |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                      | xii                                 |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                       | xiii                                |
| <b>DAFTAR RUMUS</b> .....                                       | xiv                                 |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                                  | 1                                   |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1                                   |
| 1.2 Identifikasi Masalah .....                                  | 4                                   |
| 1.3 Batasan Masalah .....                                       | 4                                   |
| 1.4 Rumusan Masalah .....                                       | 4                                   |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....                                     | 5                                   |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....                                    | 5                                   |
| 1.6.1 Manfaat Teoritis .....                                    | 5                                   |
| 1.6.2 Manfaat Praktis .....                                     | 5                                   |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                            | 7                                   |
| 2.1 Kajian Teori .....  | 7                                   |
| 2.1.1 Disiplin Kerja.....                                       | 7                                   |
| 2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....                          | 7                                   |
| 2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....    | 8                                   |
| 2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja .....                          | 8                                   |
| 2.1.2 Pengembangan Karir .....                                  | 9                                   |
| 2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir .....                     | 9                                   |
| 2.1.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir..... | 10                                  |
| 2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir.....                       | 12                                  |
| 2.1.3 Kinerja Karyawan .....                                    | 14                                  |

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 2.1.3.1                                | Pengertian Kinerja Karyawan .....                          | 14        |
| 2.1.3.2                                | Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....      | 15        |
| 2.1.3.3                                | Indikator Kinerja Karyawan.....                            | 16        |
| 2.2                                    | Penelitian Terdahulu yang Relevan .....                    | 17        |
| 2.3                                    | Pengaruh Antar Variabel .....                              | 20        |
| 2.3.1                                  | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....     | 20        |
| 2.3.2                                  | Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan..... | 20        |
| 2.4                                    | Kerangka Pemikiran .....                                   | 21        |
| 2.5                                    | Hipotesis .....  | 21        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b> |  | <b>23</b> |
| 3.1                                    | Jenis Penelitian.....                                      | 23        |
| 3.2                                    | Sifat Penelitian .....                                     | 23        |
| 3.3                                    | Lokasi dan Jadwal Penelitian.....                          | 23        |
| 3.3.1                                  | Lokasi Penelitian .....                                    | 23        |
| 3.3.2                                  | Jadwal Penelitian.....                                     | 24        |
| 3.4                                    | Populasi dan Sampel .....                                  | 24        |
| 3.4.1                                  | Populasi .....   | 24        |
| 3.4.2                                  | Sampel .....   | 24        |
| 3.5                                    | Teknik Pengumpulan Data .....                              | 25        |
| 3.5.1                                  | Jenis Jenis Data Penelitian.....                           | 25        |
| 3.5.2                                  | Metode Pengumpulan Data.....                               | 25        |
| 3.6                                    | Operasional Variabel .....                                 | 26        |
| 3.6.1                                  | Variabel Independen .....                                  | 26        |
| 3.6.2                                  | Variabel Dependen.....                                     | 27        |
| 3.7                                    | Metode Analisis Data .....                                 | 29        |
| 3.7.1                                  | Analisis Deskriptif .....                                  | 29        |
| 3.7.2                                  | Uji Kualitas Data.....                                     | 30        |
| 3.7.2.1                                | Uji Validitas .....  | 30        |
| 3.7.2.2                                | Uji Reliabilitas .....                                     | 31        |
| 3.7.3                                  | Uji Asumsi Klasik .....                                    | 32        |
| 3.7.3.1                                | Uji Normalitas .....                                       | 32        |
| 3.7.3.2                                | Uji Multikolinearitas.....                                 | 33        |
| 3.7.3.3                                | Uji Heteroskedastisitas.....                               | 33        |
| 3.7.4                                  | Uji Pengaruh .....   | 33        |

|               |   |           |
|---------------|---|-----------|
| 3.7.4.1       | Analisis Regresi Linear Berganda .....                      | 34        |
| 3.7.4.2       | Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                       | 34        |
| 3.7.5         | Uji Hipotesis .....   | 35        |
| 3.7.5.1       | Uji Parsial (Uji T) .....                                   | 35        |
| 3.7.5.2       | Uji Simultan (Uji F) .....                                  | 36        |
| <b>BAB IV</b> | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....                | <b>38</b> |
| 4.1           | Gambaran Umum Objek Penelitian .....                        | 38        |
| 4.1.1         | Sejarah Singkat Perusahaan .....                            | 38        |
| 4.1.2         | Visi dan Misi Perusahaan .....                              | 39        |
| 4.1.3         | Logo Perusahaan .....                                       | 39        |
| 4.1.4         | Struktur Organisasi.....                                    | 40        |
| 4.2           | Karakteristik Responden .....                               | 40        |
| 4.2.1         | Jenis Kelamin Responden.....                                | 40        |
| 4.2.2         | Usia Responden.....   | 41        |
| 4.3           | Analisis Deskriptif .....                                   | 42        |
| 4.3.1         | Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....                              | 42        |
| 4.3.2         | Pengembangan Karir ( $X_2$ ) .....                          | 43        |
| 4.3.3         | Kinerja Karyawan (Y).....                                   | 44        |
| 4.4           | Uji Kualitas Data.....                                      | 45        |
| 4.4.1         | Hasil Uji Validitas .....                                   | 45        |
| 4.4.2         | Hasil Uji Reliabilitas .....                                | 48        |
| 4.5           | Uji Asumsi Klasik .....                                     | 49        |
| 4.5.1         | Hasil Uji Normalitas.....                                   | 49        |
| 4.5.2         | Hasil Uji Multikolinearitas .....                           | 52        |
| 4.5.3         | Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                         | 53        |
| 4.6           | Hasil Uji Pengaruh .....                                    | 54        |
| 4.6.1         | Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....             | 54        |
| 4.6.2         | Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....                       | 55        |
| 4.7           | Hasil Uji Hipotesis .....                                   | 56        |
| 4.7.1         | Hasil Uji T .....   | 56        |
| 4.7.2         | Hasil Uji F.....  | 57        |
| 4.8           | Pembahasan .....  | 58        |
| 4.8.1         | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....      | 59        |
| 4.8.2         | Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 59        |

|  |    |
|--|----|
| 4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 60 |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....  | 60 |
| 5.1 Simpulan.....  | 60 |
| 5.2 Saran.....   | 60 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....  | 1  |

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman |
|---|---------|
| <b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran.....                           | 21      |
| <b>Gambar 4.1</b> Logo PT SIIX Electronic Batam.....                | 39      |
| <b>Gambar 4.2</b> Struktur Organisasi PT SIIX Electronic Batam..... | 40      |
| <b>Gambar 4.3</b> Diagram Histogram.....                            | 50      |
| <b>Gambar 4.4</b> Normal P-P Plot .....                             | 51      |

## DAFTAR TABEL

Halaman

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabel 1.1</b> Tingkat Absensi Karyawan di PT SIIX Electronic Batam (Oktober 2021 – Maret 2022)..... | 2  |
| <b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu yang Relevan.....  | 19 |
| <b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian.....  | 24 |
| <b>Tabel 3.2</b> Skala Likert.....   | 26 |
| <b>Tabel 3.3</b> Operasional Variabel Penelitian.....  | 28 |
| <b>Tabel 3.4</b> Rentang Skala.....  | 30 |
| <b>Tabel 4.1</b> Jenis Kelamin Responden.....  | 41 |
| <b>Tabel 4.2</b> Usia Responden.....   | 41 |
| <b>Tabel 4.3</b> Hasil Kuesioner Mengenai Disiplin Kerja (X1).....                                     | 42 |
| <b>Tabel 4.4</b> Hasil Kuesioner Mengenai Pengembangan Karir (X2).....                                 | 43 |
| <b>Tabel 4.5</b> Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....                                    | 44 |
| <b>Tabel 4.6</b> Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....  | 46 |
| <b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2).....                                      | 47 |
| <b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....   | 47 |
| <b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Reliabilitas.....   | 49 |
| <b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....  | 52 |
| <b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Multikolinearitas.....   | 53 |
| <b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....   | 53 |
| <b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....                                      | 54 |
| <b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi.....   | 56 |
| <b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji T.....   | 57 |
| <b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji F.....   | 58 |

## DAFTAR RUMUS

|  | Halaman |
|--|---------|
| <b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....           | 29      |
| <b>Rumus 3.2</b> Koralasi Product Moment ..... | 31      |
| <b>Rumus 3.3</b> Persamaan Regresi .....       | 34      |
| <b>Rumus 3.4</b> Koefisien Determinasi .....   | 34      |
| <b>Rumus 3.5</b> Uji T.....                    | 35      |
| <b>Rumus 3.6</b> Uji F.....                    | 36      |





**Universitas Putera Batam**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Selain SDM unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Menurut (Siagian, 2018) disiplin kerja adalah sikap yang harus bisa diimplementasikan oleh seorang pemimpin agar dapat berkomunikasi dengan karyawannya yang akhirnya dapat mengubah perilaku karyawan tersebut. Tujuan dari disiplin kerja adalah agar dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan sadar diri untuk mematuhi aturan yang telah diberlakukan oleh perusahaan tersebut. Pada dasarnya disiplin adalah suatu tindakan yang mendorong para karyawan agar dapat memenuhi peraturan dan ketentuan yang telah diterapkan perusahaan, dimana di dalamnya terdapat peraturan tata tertib, kepatuhan seorang karyawan dan sanksi bagi seseorang yang melanggar peraturan.

Permasalahan Disiplin karyawan sering terlambat datang ke Perusahaan yang seharusnya masuk ke Perusahaan Pukul 08.00 WIB karyawan banyak yang datang lewat dari Pukul 08.00 WIB. Serta Disiplin kerja karyawan menurun ditandai dengan seringnya absen dan tidak datang sesuai dengan jam kerja yang di tentukan oleh Perusahaan. Selain hal tersebut sering juga karyawan tidak berada di tempat kerja masing-masing diwaktu jam kerja dan sering juga ditemukan beberapa karyawan sebelum jam pulang sudah mengantri di *finger*.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang terpenting untuk mengembangkan sumber daya manusia. Oleh karena hal tersebut, disiplin sangat diperlukan oleh

perusahaan agar tidak terjadi kelalaian dan penyimpangan yang dapat mengakibatkan pemborosan ketika sedang bekerja. (Ferawati and Siwalankerto, 2017). Ketika sedang menjalani suatu perusahaan, PT SIIX Electronic Batam menerapkan peraturan yang harus diikuti oleh seluruh karyawan. Peraturan tersebut misalnya absen kehadiran dengan *finger print*, jam masuknya akan otomatis tertulis dari pukul 08.00 sampai dengan waktu kepulangan pukul 17.00. Tujuan peraturan tersebut dibuat agar para karyawan tidak akan mengabaikan absen kehadiran dan dapat meminimalisir kesalahan ketika sedang melakukan pekerjaan. Apabila seseorang karyawan tidak patuh pada peraturan yang diberikan perusahaan, maka seorang karyawan tersebut tentu mendapatkan konsekuensinya dan harus dipertanggungjawabkan. Berikut ini ialah data kehadiran karyawan yang diperoleh dari PT SIIX Electronic Batam antara bulan Oktober 2021 – Maret 2022 sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Tingkat Absensi Karyawan di PT SIIX Electronic Batam (Oktober 2021 – Maret 2022)

| No | Bulan         | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Terlambat | Jumlah Sakit | Jumlah Izin | Tanpa Keterangan |
|----|---------------|-------------------|------------------|--------------|-------------|------------------|
| 1  | Oktober 2021  | 21                | 10               | 5            | 5           | 2                |
| 2  | November 2021 | 22                | 5                | 4            | 10          | 5                |
| 3  | Desember 2021 | 22                | 6                | 5            | 3           | 1                |
| 4  | Januari 2022  | 21                | 12               | 8            | 5           | 5                |
| 5  | Februari 2022 | 18                | 9                | 9            | 8           | 4                |
| 6  | Maret 2022    | 22                | 3                | 8            | 9           | 3                |

**Sumber:** Admin & HRD PT SIIX Electronic, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas bahwa terdapat banyaknya karyawan yang masih belum melaiukan sikap disiplin pada jam kerja. Terlihat pada bulan oktober jumlah yang terlambat 10 karyawan pada bulan November dengan jumlah 5, bulan

Desember dengan jumlah 6, bulan Januari berjumlah 12, bulan Februari berjumlah 9, pada bulan Maret berjumlah 3.

Pengembangan Karir di PT SIIX Electronic Batam tidak terencana dan tidak ada kejelasan dikarenakan tidak adanya jenjang karir yang dijadikan acuan oleh karyawan untuk mencapainya sehingga Karyawan monoton terhadap posisi yang sedang mereka jalani. Serta karyawan kurang memperhatikan pencapaian target pada saat bekerja dan terkadang karyawan bekerja tidak dengan prosedur atau peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dan sering kali Tidak Terstukturanya pekerjaan dengan baik.

Kinerja kerja yang baik oleh seseorang karyawan adalah harapan bagi pendiri perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka produktivitas pada perusahaan juga akan mengalami perkembangan sehingga mampu bertahan dan unggul dari perusahaan pesaingnya. Karyawan diarahkan agar mampu menyelesaikan tugasnya dengan cara aktif, cepat dan tanggap. Kesuksesan dari seorang karyawan dapat dinilai melalui rasa puas yang didapatkan oleh konsumen, sedikitnya keluhan yang diterima dan target yang telah dicapai dengan maksimal. Contohnya pada kinerja dari seorang karyawan di PT SIIX Electronic Batam dapat dinilai dari bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Apabila seluruhnya telah dilakukan dengan baik, maka hal tersebut menjadi kunci kesuksesan bagi perusahaan itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini peneliti akan meneliti mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SIIX Electronic Indonesia Batam”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat disiplin kerja karyawan menurun ditandai dengan seringnya absen dan tidak datang sesuai dengan jam kerja yang di tentukan.
2. Karyawan kurang memperhatikan pencapaian target pada saat bekerja.
3. Tidak terstukturnya pekerjaan dengan baik.
4. Penurunan pengembangan karir.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dalam membahas permasalahannya dan tidak menyimpang, maka perlu adanya pembatasan masalah dengan pemilihan variabel yang telah dipilih oleh peneliti yakni disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka permasalahan yang di angkat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT SIIX Electronic Batam?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT SIIX Electronic Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT SIIX Electronic Batam?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SIIX Electronic Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT SIIX Electronic Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT SIIX Electronic Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diyakini akan memberikan informasi dan pemahaman, khususnya dalam hal disiplin kerja dan Pengembangan karir pada Kinerja Karyawan PT SIIX Electronic Indonesia.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Untuk Penulis**

Sebagai pengembangan pemahaman dalam ilmu pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja seorang karyawan.

#### **2. Untuk PT Siix Electronic Batam**

Sebagai pemberian informasi serta tambahan pengetahuan tambahan mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja seorang karyawan.

### **3. Bagi Peneliti Lainnya**

Penelitian ini akan menjadi referensi dan landasan bagi seorang peneliti lainnya agar dapat diteliti dan dianalisis lebih lanjut.



**Universitas Putera Batam**



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah instrumen yang digunakan oleh pemimpin agar dapat melakukan interaksi dengan karyawannya agar mereka dapat mengubah sikap dan perilaku guna meningkatkan rasa sadar dan tanggung jawab dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan beserta norma sosialnya. (Siagian, 2018). Apabila seorang karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi maka seluruh karyawan mampu mematuhi peraturan yang berlaku sehingga apabila melaksanakan tugas dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. (Prasetyo and Marlina, 2019)

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang terpenting untuk mengembangkan sumber daya manusia. Oleh karena hal tersebut, disiplin sangat diperlukan oleh perusahaan agar tidak terjadi kelalaian dan penyimpangan yang dapat mengakibatkan pemborosan ketika sedang bekerja. (Ferawati, 2017). Kedisiplinan adalah tindakan manajemen dalam meningkatkan sumber daya manusia (MSDM) agar dapat terwujud dan sesuai dengan rencana dan tujuan yang tercapai secara maksimal. (Kusmiyatun, 2021). Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan oleh para tokoh terkemuka di atas, kesimpulannya adalah pengertian dari disiplin

kerja adalah suatu sifat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan tujuan agar mereka dapat patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis agar tidak terjadi kesalahan serta penyimpangan.

#### **2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Berikut ini adalah faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja (Sugiharjo, 2018) ,yakni:

1. Ketepatan waktu

Seorang karyawan yang sedang bekerja di suatu perusahaan harus dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikannya secara tepat waktu.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Seorang karyawan harus dapat mempergunakan alat-alat kantor dengan baik dan hati-hati, hal ini dapat menjadi tolak ukur dalam menilai kedisiplinan seorang karyawan.

3. Tanggung jawab

Seorang karyawan harus dapat bertanggung jawab atas setiap tugas yang telah diserahkan untuknya, misalnya pekerjaan tersebut diselesaikan sesuai dengan ketentuan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Di bawah ini terdapat lima indikator kedisiplinan dalam bekerja menurut (Arda, 2017) yakni:

1. Tujuan dan kemampuan, apat memengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang. Tujuan yang ingin dicapai harus dapat dipastikan tercapai dan seorang karyawan dituntut untuk cepat namun tetap dalam kemampuannya.
2. Teladan pemimpin, pemimpin yang teladan dapat memengaruhi disiplin kerja pada seorang karyawan. Pimpinan perusahaan harus dapat menerapkan contoh yang baik kepada karyawannya. Misalnya ia juga harus disiplin, jujur, adil, tidak banyak bicara dan sesuai dengan tindakannya.
3. Balas jasa dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, misalnya adalah diberikan gaji atau bisa juga bonus gaji.
4. Keadilan, setiap karyawan harus memiliki keadilan karena hal tersebut sangat penting terutama apabila memperlakukan orang lain.
5. Sanksi, tidak memberikan sanksi yang terlalu berat, karena jika hal tersebut terjadi maka nantinya seorang karyawan akan terlalu takut dan jadinya tidak mematuhi peraturan perusahaan tentang disiplin kerja.

## **2.1.2 Pengembangan Karir**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu hal yang terpenting bagi perusahaan, karena karir adalah kebutuhan yang yang harus ditanamkan oleh seorang tenaga agar dapat mendorong kemampuannya dalam bekerja. Pengembangan karir bisa dilakukan dengan cara menciptakan kondisi dan memanfaatkan kesempatan pengembangan, dan keduanya harus dilakukan secara seimbang.

Menurut Saydam pada (Triatmanto, 2017), pengembangan karir oleh karyawan sangat diperlukan untuk dilaksanakan karena karyawan yang telah bekerja pada perusahaan tidak hanya ingin mendapatkan apa yang telah didapat pada hari itu, namun juga menginginkan adanya perubahan. Misalnya, kemajuan serta kesempatan agar dapat terus meningkatkan pekerjaan agar lebih baik lagi.

Pengembangan merupakan penerapan dari rencana karir yang membutuhkan pengembangan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir telah di dukung oleh departmen personalia. Di bawah ini adalah trik yang digunakan oleh seorang karyawan untuk dapat mengembangkan karir yang telah dirinci oleh departmen personalia pada kegiatan tersebut. (Hani Handoko, 2014, p. 131) . Menurut Bohlander dan Snell dalam (Savitri et al., 2019), seorang tenaga kerja harus dapat membentuk rencana pengembangan dalam karir apabila mereka banyak bekerja. Menurut Gunarso dalam (Busro, 2018, p. 276). Pengembangan karir adalah perjalanan yang harus dilalui para karyawan terutama dalam hal jabatan dan pangkat yang diinginkan selama ia bekerja pada suatu perusahaan. Dalam pengembangannya, tentu terdapat beberapa indikator misalnya mempromosikan, mempunyai potensi, mempunyai penghargaan dan mempunyai kompetensi.

#### **2.1.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Nawawi dalam (Busro, 2018, p. 278) karir seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut::

- a) Pendidikan formal. Apabila pendidikan formal seorang karyawan tinggi, maka peluang dalam meningkatkan karirnya juga sangat tinggi

- b) Pendidikan nonformal yang ditempuh sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni. Misalnya memiliki sertifikat kompetisi, sertifikat les dan sertifikat ke ahlian yang dipunyai sesuai dengan prospek pekerjaan yang ditekuni sangat berfungsi untuk mengembangkan karir seseorang.
- c) Pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman yang didapat oleh seorang karyawan dalam bekerja, maka peluang dalam meningkatkan karirnya juga sangat tinggi.
- d) Sikap atasan. Apabila sikap dari seorang atasan memiliki perilaku yang cocok dan sama sesuai dengan baaimana sikap seorang karyawan tersebut, maka akan mudah bagi pegawai tersebut untuk mendapatkan kesempatan meningkatkan jabatan yang diinginkan. Begitupun sebaliknya, apabila seorang atasan tidak menyukai cara kerja dari karyawannya tersebut misalnya tidak menyukai kinerjanya, karakternya dan cara dalam ia memimpin para pegawainya, maka tidak menutup kemungkinan karir seorang karyawan tersebut akan tidak baik.
- e) Prestasi kerja yang telah dicapai semasa hidup. Apabila prestasi kerja yang didapat seorang karyawan adalah baik, maka ia juga akan mendapatkan kesempatan untuk berada pada jabatan (karir) yang lebih tinggi dari sebelumnya. Sebaliknya, apabila suatu perusahaan harus menilai secara obyektif pada prestasi kerja karyawannya yang kurang bagus, maka kecil kemungkinan seorang karyawan tersebut dapat meningkatkan posisi jabatannya.

- f) Bobot karyawan dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Apabila keberhasilan pada bobot seorang karyawan tersebut besar dalam *support* visi misi perusahaan, maka akan semakin besar juga kesempatan seorang karyawan tersebut untuk meningkatkan karirnya.
- g) Lowongan jabatan. Apabila terdapat lowongan jabatan yang lebih tinggi bagi seorang karyawan, maka jika yang memiliki prestasi dalam bekerja akan membuka peluang bagi dirinya sendiri untuk dapat menduduki posisi lowongan jabatan tersebut. Secara tidak langsung karirnya juga akan melesat naik.
- h) Kemampuan manajerial. Jika seorang karyawan mampu melaksanakan POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) dengan sangat baik, maka hal tersebut juga akan memberikan kesempatan bagi dirinya untuk dapat meningkatkan posisi karir, begitu juga sebaliknya.
- i) Integritas yang dipunyai. Syarat mutlak yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah integritas dan loyalitas. Loyalitas lebih ditujukan kepada perusahaan atau lembaga tersebut, sedangkan integritas diperuntukkan bagi seorang pemimpin.

### **2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir**

Indikator Pengembangan Karir Menurut (Donni Priansa, 2018) yang harus dipertimbangkan pada pengembangan karir yakni:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Hal ini dapat terwujud, jika kriteria dari promosi berdasarkan pada pertimbangan rasional, obyektif dan diketahui oleh seluruh karyawan.

2. Kepedulian langsung oleh para atasan

Umumnya, para karyawan menginginkan adanya keterlibatan seorang pemimpin secara langsung agar mereka dapat merencanakan karirnya dengan baik. Bentuk kepedulian tersebut bermakna bahwa para atasan memberikan *feedback* yang baik juga kepada para karyawannya mengenai pelaksanaan kerja sehingga mereka dapat mengetahui potensi dan mana yang harus diperbaiki.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Umumnya, para karyawan menginginkan bahwa mereka mempunyai akses informasi tentang peluang promosi. Akses ini adalah hal yang terpenting juga terutama jika mereka ingin mengetahui lowongan kerja yang tersedia dengan proses seleksi yang sifatnya harus kompetitif. Jika seorang karyawan tidak memiliki akses peluang tersebut maka mereka akan menganggap bahwa keadilan dan sama rata dalam kesempatan bekerja tidak diterapkan dan dipertimbangkan oleh perusahaan tersebut.

4. Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan fleksibel dan proaktif adalah tindakan yang tepat untuk meningkatkan minat seorang karyawan dalam mengembangkan karirnya.

Para karyawan dapat menghitung rencana pengembangannya melalui beberapa indikator misalnya usia, jenis kelamin, sifat karyawan, pendidikan

dan pelatihan yang telah ditempa, dan jumlah tanggungan hidupnya. Indikator tersebut menjadi awal pada besarnya minat seseorang yang ingin berkembang pada karir.

#### 5. Tingkat kepuasan.

Keinginan seseorang yang ingin mendapatkan perubahan misalnya dalam kemajuan terutama hal dalam melancarkan karir berbeda- beda di setiap orang yang ingin mendapatkan keberhasilan. Perbedaan ini dikarenakan bedanya tingkatan dalam kepuasan, tetapi banyak yang berkata bahwa keberhasilan ialah mendapatkan posisi yang tinggi dalam suatu perusahaan. Namun mereka juga harus bersedia menerima kenyataan bahwa akan selalu ada hambatan dan batasan yang didapat oleh karyawan. Seorang karyawan baru akan merasa pas apabila sudah mencapai tingkatan yang ia inginkan pada saat menjalani karirnya.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat disebut juga sebagai *Job Performance* yaitu kemampuan seorang karyawan dalam bekerja. Kinerja merupakan proses evaluasi kerja yang dilakukan untuk karyawan oleh para manajemen dengan tujuan memberi informasi dan arahan dari pemimpin perusahaan dan mempelajari tentang kualitas dan output kerja melalui sudut pandang perusahaan (Wasiman, 2020).

Kinerja karyawan merupakan keberhasilan dari kerja yang telah digapai oleh seseorang karyawan dan sudah sesuai dengan tanggung jawabnya selama



periode yang telah ditentukan (Wartono, 2017) . Kinerja adalah manifestasi yang telah diwujudkan oleh seorang karyawan. Hasil yang di dapat tersebut merupakan pemberian berdasarkan pada keahlian, pengalaman dan cepat tanggap yang dimiliki oleh karyawan tersebut. (Ode et al., 2019).

Menurut (wirawan et al., 2019) kinerja merupakan hasil dari upaya seorang tenaga kerja yang mempunyai kemampuan. Penilaian dari kinerja adalah proses yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan dimana mereka akan mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan mereka di perusahaan itu. Kinerja adalah keberhasilan pekerjaan yang didapat oleh seorang tenaga kerja berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan. (Muis, 2018).

### **2.1.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Berikut ini adalah faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan (Cahyani and Kamase, 2021), yakni:

1. Kemampuan individu

Kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan akan dapat membedakan dirinya dengan seorang karyawan yang lain.

2. Kemampuan untuk bekerja

Apabila seorang karyawan mempunyai semangat bekerja keras dengan tujuan agar mencapai pekerjaan yang ia inginkan merupakan suatu faktor pendorong seorang karyawan agar terpacu untuk berusaha keras dengan kemampuan yang dimilikinya.

### 3. Dukungan perusahaan

Agar dapat menggapai hasil kerja yang bagus seorang karyawan tentu memerlukan pendukung serta peluang kesempatan yang diperoleh dari perusahaan.

#### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Beberapa indikator kinerja bagi seseorang karyawan menurut (Tarmizi and Hutasuhut, 2021) menyatakan ada beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

##### 1. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah lamanya waktu dari seorang karyawan yang bekerja dalam 1 hari. Kuantitas ini dapat kita ketahui melalui seberapa cepat karyawan tersebut bekerja.

##### 2. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa giat karyawan tersebut melaksanakan tugasnya dengan cara yang efisien.

##### 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab kerja adalah suatu kesadaran diri dari seorang karyawan bahwa mereka harus mematuhi peraturan perusahaan dan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggungan yang diberikan kepadanya.

##### 4. Inisiatif

Inisiatif kerja yaitu seorang karyawan harus mempunyai kemampuan bekerja yang tinggi dan dapat melakukan sesuatu dengan tindakan yang berbeda asal tetap pada tujuan yang sama.

## 5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan kerja adalah seorang karyawan harus mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya untuk melakukan pekerjaan yang telah ditentukan untuknya dengan tujuan agar mendapatkan hasil yang diinginkan.

### 2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan patokan dari peneliti terdahulu.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai masalah berdasarkan judul, akan dijelaskan di bawah ini yakni:

1. (Pesik et al., 2019) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado”. Hasil dari penelitiannya adalah ia mengungkapkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja dan perkembangan karir dilalui oleh silmutan dan parsial yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.
2. (Fauzi and Wakhidah, 2020) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia”. Hasil dari penelitiannya adalah ia mengungkapkan di antara kedisiplinan dalam bekerja dan kinerja seorang karyawan dapat memengaruhi secara signifikan dan mendapatkan pengaruh yang positif.
3. (Arda, 2017) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Hasil penelitiannya adalah ia

mengungkapkan bahwa antara disiplin kerja dengan kepuasan dalam bekerja saling memengaruhi secara positif dan masih keterkaitan dengan kinerja seorang karyawan.

4. (Zakiah and Dwiridotjahjono, 2021) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo”. Hasil penelitian menyatakan bahwa ketiga variabelnya yaitu motivasi, disiplin dan perkembangan karir dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif.
5. (Muna and Isnowati, 2022) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)”. Hasil penelitiannya adalah Ia mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja serta pengembangan karir yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. (Suwanto, 2019) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kedua variabel antara disiplin dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja seorang karyawan.
7. (Prasetyo and Marlina, 2019), dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu yang Relevan

| No | Peneliti                           | Judul  | Hasil Penelitian   |
|----|------------------------------------|--|--|
| 1  | (Pesik et al., 2019)               | Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado                                  | Hasil penelitiannya adalah variabel antara disiplin kerja dan pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, simultan dan parsial.   |
| 2  | (Fauzi and Wakhidah, 2020)         | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia | Hasil penelitiannya adalah variabel antara disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara baik dan signifikan.  |
| 3  | (Arda, 2017)                       | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan               | Hasil penelitiannya adalah variabel antara kepuasan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara baik dan signifikan.  |
| 4  | (Zakiah and Dwiridotjahjono, 2021) | Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo                                   | Hasil penelitiannya adalah variabel antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara baik dan signifikan.  |
| 5  | (Muna and Isnawati, 2022)          | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera           | Hasil penelitiannya adalah disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan signifikan. Akan tetapi, pada variabel motivasi dan pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. |

|   |                   |  |  |
|---|-------------------|--|--|
| 6 | (Suwanto, 2019)   | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan | Hasil penelitiannya adalah variabel di antara disiplin kerja dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara stimultan yakni bersamaan. |
| 7 | (Prasetyo, 2019), | Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan   | Hasil penelitiannya adalah variabel di antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara baik dan signifikan.       |

Sumber: Peneliti, 2022

## 2.3 Pengaruh Antar Variabel

### 2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap yang harus dimiliki oleh seseorang agar patuh terhadap aturan yang telah diterapkan baik secara tertulis maupun tidak, hal ini dilakukan karena agar tidak terjadi kesalahan serta penyimpangan. Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, sebab semakin meningkat atau tingginya tingkatan pada kedisiplinan seseorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan diberikan oleh seorang karyawan terhadap suatu perusahaan. Hasil penelitian (Ferawati, 2017) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja.

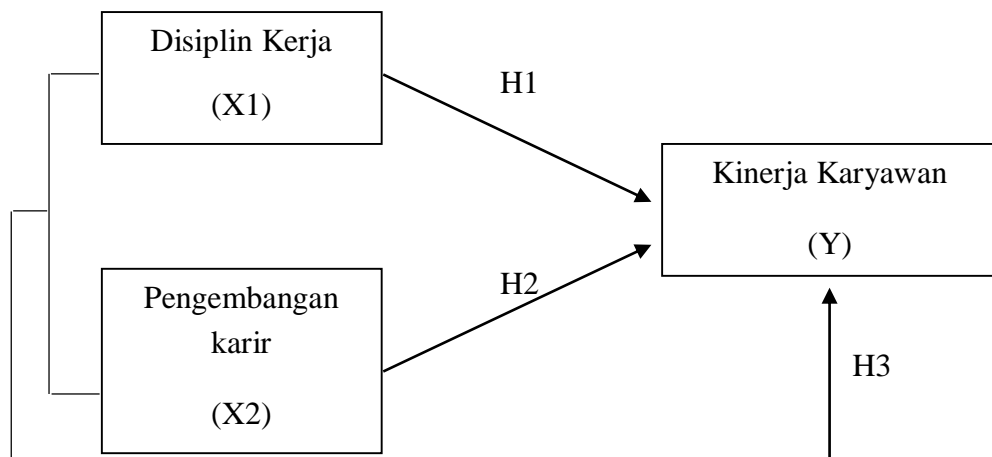
### 2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah tindakan yang harus dilaksanakan agar dapat menggapai tujuan pada karir seorang karyawan serta agar dapat mewujudkan misi visi suatu perusahaan. Program pengembangan karir adalah bentuk *support* dari perusahaan. Tujuannya adalah untuk mendorong dan memotivasi seorang

karyawan sehingga mereka mau mengembangkan karir agar dapat lebih baik lagi baik yang terlihat dari posisi ataupun pendapatan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ditunjukkan melalui hubungan variabel independen yaitu: Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Kerangka pemikiran dapat dilihat melalui gambar berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT SIIX Electronic Batam secara positif dan signifikan.

H<sub>2</sub>: Pengembangan Karir dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT SIIX Electronic Batam secara positif dan signifikan.

H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja dan Pengembangan karir secara bersamaan dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT SIIX Electronic Batam.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada kali ini adalah penelitian kuantitatif dimana bertujuan untuk menganalisa adanya keterkaitan atau pengaruh pada masing-masing variabel yaitu variabel dependen atau independen yang berjumlah dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2017, p. 17)

Penelitian ini akan menganalisa mengenai adanya pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai atau karyawan PT SIIX Electronic Batam

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian deksriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan suatu obyek tertentu untuk digambarkan dan menggunakan penjelasan mengenai suatu hal yang berkaitan dengan obyek tersebut secara fakta dan sesuai dengan karakteristik obyek penelitian tersebut agar dapat diambil kesmpulannya.

#### **3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT SIIX Electronic Batam yang terletak di Lot 10 Mukakuning Batamindo, Batam, Indonesia.

### 3.3.2 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan                       | Mar-22 |   |   |   | Apr-22 |   |   |   | Mei 2022 |   |   |   | Juni 2022 |   |   |   | Juli 2022 |   |   |   |
|----|--------------------------------|--------|---|---|---|--------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
|    |                                | Minggu |   |   |   | Minggu |   |   |   | Minggu   |   |   |   | Minggu    |   |   |   | Minggu    |   |   |   |
|    |                                | 1      | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Pengusulan judul               | ■      | ■ |   |   |        |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| 2  | Penelusuran sumber data        |        |   | ■ | ■ |        |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| 3  | Penggarapan penelitian         |        |   |   |   | ■      | ■ | ■ | ■ |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| 4  | Penggarapan kuesioner          |        |   |   |   |        |   |   |   | ■        | ■ | ■ | ■ |           |   |   |   |           |   |   |   |
| 5  | Pengedaran dan pemungutan data |        |   |   |   |        |   |   |   |          |   | ■ | ■ | ■         | ■ | ■ | ■ |           |   |   |   |
| 6  | Pengolahan data                |        |   |   |   |        |   |   |   |          |   |   |   |           |   | ■ | ■ | ■         | ■ | ■ | ■ |
| 7  | Kesimpulan dan saran           |        |   |   |   |        |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   | ■ | ■ |

Sumber: Peneliti, 2022

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakter yang berbeda-beda yang telah dipilih oleh peneliti agar dapat diteliti untuk diambil data kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT .SIIX Electronic Batam berjumlah 105 karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian daripada jumlah yang dipunyai dari populasi (Sugiyono, 2017, p. 149) . penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang terdiri dari 105 karyawan yang berasal dari karyawan PT SIIX Electronic Batam.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Tahap pengumpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah tahapan pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis.

2. Wawancara

Wawancara adalah sesi tanya jawab dengan responden yang dianggap terkait dalam penelitian.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan tahap pengumpulan data yang dilakukan pada tahap observasi untuk dijadikan sebagai bukti pelaksanaan penelitian. Menelaah pustaka yang bersumber dari buku, artikel, majalah atau website yang berkaitan dengan topik penelitian yang diteliti.

#### **3.5.1 Jenis Jenis Data Penelitian**

Jenis informasi dalam penelitian ini bersifat esensial dan tambahan. Informasi penting adalah informasi yang diperoleh dari hasil observasi melalui wawancara atau kuisisioner terhadap sampel. Data sekunder adalah data yang berasal dari peneliti dengan menelaah pustaka yang bersumber dari buku, artikel, majalah atau website yang berkaitan dengan topik penelitian yang diteliti.

#### **3.5.2 Metode Pengumpulan Data**

Kuisisioner adalah metode yang akan digunakan pada penelitian ini. (Sugiyono, 2017, p. 402) mengungkapkan bahwa kuisisioner adalah salah satu cara untuk mengumpulkan data dengan mekanisme kerjanya yaitu membagikan

pernyataan berupa bentuk tulisan namun juga bisa lisan kepada responden. Seluruh indikator yang tergabung akan diukur melalui skala likert, bentuknya adalah skala 1-5 diawali dengan kalimat STS (sangat tidak setuju) kemudian di akhiri dengan kalimat SS (sangat setuju). Setiap jawaban dari responden akan diukur dan di nilai berdasarkan tabel yang telah tertera sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Skala Likert

| <b>Jawaban Pertanyaan</b> | <b>Skor</b> |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5           |
| Setuju (S)                | 4           |
| Netral (N)                | 3           |
| Tidak Setuju (TS)         | 2           |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1           |

**Sumber:** (Sugiyono, 2012)

### **3.6 Operasional Variabel**

Karakteristik yang dimiliki oleh obyek akan memunculkan ciri khas tersendiri yang akhirnya dipilih oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya merupakan pengertian dari variabel pada penelitian (Sugiyono, 2017, p. 95) Variabel independen dan variabel dependen adalah dua variabel yang akan diteliti.

#### **3.6.1 Variabel Independen**

Disiplin Kerja dan Pengembangan karir menjadi variabel independen yang dipilih peneliti.

### 1. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Menurut (Arda, 2017) dibawah ini adalah indikator untuk disiplin kerja yakni:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Sanksi

### 2. Pengembangan Karir ( $X_2$ )

(Abner Naa, 2017) menyatakan ada beberapa indikator pengembangan karir, yaitu:

- a. Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir
- b. Kepedulian Para atasan langsung
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi
- d. Adanya minat untuk dipromosikan
- e. Tingkat Kepuasan

## **3.6.2 Variabel Dependen**

Kinerja Karyawan (Y) adalah variable dependen yang dipilih oleh peneliti.

Menurut (Ma'ruf and Chair, 2020) dibawah ini adalah indikator untuk kinerja karyawan yakni:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Tanggung jawab

4. Inisiatif
5. Kemampuan bekerja sama

**Tabel 3.3** Operasional Variabel Penelitian

| <b>Variabel</b>                      | <b>Definisi</b>  | <b>Indikator</b>   | <b>Skala</b> |
|--------------------------------------|--|--|--------------|
| Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )     | Suatu sifat yang harus dipunyai oleh seorang karyawan dengan tujuan agar mereka dapat patuh pada aturan yang telah ditentukan baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis, agar tidak terjadi kesalahan serta penyimpangan.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pemimpin</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Sanksi</li> </ol>  | Likert       |
| Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> ) | Pengembangan karir adalah kebutuhan terpenting yang harus ditanamkan oleh seorang tenaga kerja agar dapat mendorong kemampuannya dalam bekerja. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan cara menciptakan kondisi dan memanfaatkan kesempatan pengembangan, keduanya harus dilakukan secara seimbang. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadilan yang di dapat dalam berkarir</li> <li>2. Kepedulian dari atasan</li> <li>3. Informasi mengenai peluang promosi</li> <li>4. Adanya minat untuk dipromosikan</li> <li>5. Tingkat Kepuasan mengenai suasana kerja</li> </ol> | Likert       |
| Kinerja Karyawan (Y)                 | Kinerja adalah manifestasi yang telah diwujudkan oleh seorang karyawan. Hasil yang didapat tersebut merupakan pemberian berdasarkan keahlian, pengalaman dan cepat tanggap yang  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Kemampuan bekerja sama</li> </ol>  | Likert       |

|  |                                  |  |  |
|--|----------------------------------|--|--|
|  | dimiliki oleh karyawan tersebut. |  |  |
|--|----------------------------------|--|--|

**Sumber:** Peneliti, 2022

### 3.7 Metode Analisis Data

Metode dalam menganalisis data akan di kelompokkan berdasarkan jenisnya yaitu karakter responden dan data responden. Variabelnya berbentuk data yang mana seluruhnya akan di analisis dan hasil yang telah diperoleh yaitu akan mendapatkan hipotesa. (Sugiyono, 2017, p. 402).

(Sugiyono, 2012) menyatakan pada awalnya, metode penelitian adalah tehnik ilmiah yang berfungsi untuk mendapatkan data dengan suatu alasan. Metode penelitian sangat berfungsi bagi seorang peneliti untuk dapat menyusun, merancang dan mengelola data sehingga laporan penelitian dapat diselesaikan dengan sempurna.

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 238) analisis deskriptif adalah suatu analisis yang berfungsi untuk mengelola hasil data yang telah diperoleh tanpa harus membuat kesimpulan.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3.1** Rentang Skala

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Total *alternative* tanggapan setiap poin

RS = Rentang skala



Rentang skala diperoleh melalui perbandingan yang didapat pada skor minimum dan maksimum. Total keseluruhan sampel adalah 105 karyawan dengan masing-masing jawaban memiliki nilai 5. Nilai dari rentang skala diperoleh dari perhitungan yang telah dijabarkan pada rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{105 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{105 (4)}{5}$$

$$RS = 84$$

Nilai rentang skala adalah 84 yang artinya merupakan nilai yang akan menjadi tolak ukur dari keseluruhan rentang skala pada setiap bidang jawaban dari responden dengan variable penelitian.

**Tabel 3.4 Rentang Skala**

| No | Rentang Skala | Kriteria            |
|----|---------------|---------------------|
| 1  | 105 - 189     | Sangat Tidak Setuju |
| 2  | 190 - 274     | Tidak Setuju        |
| 3  | 275 - 359     | Netral              |
| 4  | 360 - 444     | Setuju              |
| 5  | 445 - 529     | Sangat Setuju       |

### 3.7.2 Uji Kualitas Data

#### 3.7.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah uji pengukuran yang akan diketahui melalui tingkat sempurna pada perangkat. Perangkat dapat disebut valid jika alat tersebut mampu mengukur kesamaan dan kepastian yang sesuai dengan jawaban responden. Uji data agar diperolehnya validitas pada pertanyaan yang telah diberikan melalui kuisisioner dapat diketahui melalui nilai koefisien korelasi.

Uji Reliabilitas Nilai koefisien korelasi dapat dilihat dengan menggunakan rumus berikut:

$$r = \frac{n \sum IX - (\sum I)(\sum X)}{\sqrt{[n \sum I^2 - (\sum I)^2] [n \sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

**Rumus 3.2** Koralasi Product Moment

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

I = Skor butir

X = Jumlah skor dari butir

n = Jumlah sampel (responden)

Apabila ingin mengetahui tingkatan dalam korelasi adalah dengan menggunakan korelasi bivariate. Mekanisme kerjanya adalah melakukan uji dengan dua sisi yang memiliki nilai signifikan di atas 0,05. Syarat dari valid atau tidak validnya data adalah dengan melihat patokan sebagai berikut:

1. Apabila  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (pengujian 2 sisi, sig. 0,05), kesimpulannya adalah pernyataan tersebut mempunyai nilai korelasi signifikan terhadap skor total. Keduanya dapat dikatakan valid.
2. Apabila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (pengujian 2 sisi, sig. 0,05), kesimpulannya adalah pernyataan tersebut tidak mempunyai nilai korelasi signifikan terhadap skor total. Keduanya dapat dikatakan tidak valid.

### 3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Hasi reliabel diperoleh melalui konsekuensi dari pengukuran reliabilitas dalam tingkat tinggi. Tinggi rendahnya instrumen pada reliabilitas harus dapat

dilihat dari nilai koefisien reliabelnya. Di lain sisi, instrumen dapat di uji sebanyak dua kali agar dapat menganalisa ciri-ciri yang relevan serta hasil yang stabil.

Reliabilitas adalah uji yang dilakukan agar dapat mengetahui seberapa besar nilai reliabel yang di setujui. (Sugiyono, 2017, p. 130). Metode *Cronbach's Alpha* biasanya metode yang paling banyak digunakan agar dapat mengumpulkan data. Agar data yang diteliti dapat reliabel maka nilai dari *Cronbach's Alpha* harus di atas rata rata 0,6.

### **3.7.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan peneliti dapat sesuai dengan alat prediksi atau tidak. Uji normalitas, multikolinearitas dan hetroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dengan penggunaannya yaitu SPSS.

#### **3.7.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian atau pemilaian dari residual yang telah diperoleh melalui analisis yang nantinya akan diperlihatkan apakah nilainya tersebut berdistribusi normal atau tidak. Mengetahuinya sangat mudah, jika nilai residual normal maka ia akan membuat kurva berbentuk lonceng. (Nailissyifa et al., 2019).

Uji normalitas dapat dilaksanakan melalui non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Agar dapat menyimpulkan hasil uji dengan *Kolmogorov-Smirnov Z (1 Sample K-S)*, dapat diketahui dengan cara berikut:

1. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $< 0,05$ , data tersebut dapat dikatakan tidak berdistribusi dengan normal.

2. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $> 0,05$ , data tersebut dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

### **3.7.3.2 Uji Multikolinearitas**

Pada sat dekadensi, multikolinearitas tidak dapat terjadi. Artinya adalah jangan ada hubungan (korelasi) yang baik di antara variabel bebas dengan persamaannya. (Suprpta, 2021). Untuk mengetahui multikolineritas dapat dilaksanakan dengan menguji kedua persamaan, apabila ia multikolinearitas maka akan mendapatkan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Data dapat disebut tidak mempunyai nilai multikolinearitas jika nilai dari VIF sekitar 10 dan Tolerance sekitar  $> 0,1$

### **3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Suatu data dapat dianggap mendapatkan masalah heteroskedastisitas jika varian di dalam variabel tersebut tidak ada sama sekali. Hal ini dapat dilihat dari adanya perbedaan varian dari residual tersebut. Mekanisme kerja heteroskedastisitas dapat kita ketahui dengan menguji residual absolut bersama variabel bebas. Jika semua variabel bebas mempunyai nilai sekitar  $> 0,5$  (alpha), heteroskedastisitas tidak akan muncul pada data itu.

### 3.7.4 Uji Pengaruh

#### 3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda akan dibutuhkan pada saat menganalisa seberapa besar keterkaitan dan hubungan serta pengaruh variabel independen yang totalnya >2 variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

#### Rumus 3.3 Persamaan Regresi

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$  = Koefisien Variabel Independen

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Pengembangan karir

e = Standar Kesalahan

#### 3.7.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi adalah skor yang diperlukan agar dapat menunjukkan sejauh mana model dapat membuat keadaan sebenarnya terjadi, Skor dari koefisien ini dapat jadi tolak ukur apabila sesuai garis regresi yang telah di dapat melalui data uji. Arti dari skor  $R^2$  adalah presentase skor yang menunjukkan perbedaan pada skor Y. Ketidaksamaan tersebut dibentuk oleh variable lain akan tetapi tidak diteliti.

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Square Regression}}{\text{Sum of Square Total}}$$

#### Rumus 3.4 Koefisien Determinasi

R Square adalah  $R^2$  yang telah ditetapkan. Skor yang didapat adalah hasil angka yang nantinya akan mengubah  $R^2$  agar dapat seimbang dengan model regresi. Nilai yang diperoleh tersebut selanjutnya akan dipakai apabila variabel bebas memiliki nilai lebih dari dua pada regresi berganda.

### 3.7.5 Uji Hipotesis

#### 3.7.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T akan diperlukan agar dapat mengetahui model regresi variabel bebas yang bisa memengaruhi secara signifikan yang parsial pada variabel terikat. Di lain sisi, hal ini dilaksanakan agar dapat melihat bagaimana pengaruh motivasi, tata disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja dari seorang karyawan. Di bawah ini adalah rumus dari uji t:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

#### Rumus 3.5 Uji T

Keterangan:

$b_i$  = Koefisien regresi variabel  $i$

$S_{b_i}$  = Standar kesalahan variabel  $i$

Tahap dalam mendapatkan hasil serta menganalisanya telah disimpulkan dan disusun sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis
2. Menentukan tahap signifikan
3. Memastikan skor yang diperoleh dari  $t_{\text{tabel}}$
4. Membuat perbandingan di antara nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$
5. Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka yang terjadi adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima

6. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka kesimpulannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### 3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F menentukan apakah semua variable bebas dalam suatu model variable secara  $< 0.05$  menolak  $H_0$  dan menerima Hipotesis.

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

**Rumus 3.6** Uji F

Keterangan:

- n = Total responden  
m = total variabel bebas

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 96) pengumpulan data dan menganalisanya memiliki beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis
2. Menentukan tahap signifikan
3. Memastikan skor yang diperoleh dari  $F_{tabel}$
4. Membuat perbandingan di antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$
5. Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka yang terjadi adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
6. Apabila  $Sig < 0,05$  maka kesimpulannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

