

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT UWATEC BATAM**

SKRIPSI



Oleh
Irayanti Napitupulu
150910448

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT UWATEC BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Irayanti Napitupulu
150910448**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun diperguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka'
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapa penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sansi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam, 09 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,

Materai 6000

Irayanti Napitupulu
150910448

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT UWATEC BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Irayanti Napitupulu
150910448**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 09 Agustus 2019

**Syaifullah, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT Uwatec Batam dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Uwatec Batam sebanyak 112 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang artinya jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebesar 112 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas instrument dan uji reliabilitas instrument. Uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji pengaruh berupa uji analisis linier berganda dan untuk uji hipotesis berupa uji t dan uji f. Setelah peneliti melakukan penelitian, pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam secara parsial adalah berpengaruh signifikan. Hal ini bisa dilihat berdasarkan nilai perolehan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Untuk variabel promosi jabatan yaitu $5,912 > 1,982$ dan disiplin kerja yaitu $2,232 > 1,982$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam secara simultan berpengaruh signifikan. Hal ini bisa dilihat berdasarkan nilai perolehan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $49,302 > 3,08$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Melalui hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai *R Square* 0,475. Dengan demikian, hal ini menunjukkan secara bersama - sama promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted at PT Uwatec Batam with the aim of knowing the relationship between Job Promotion and Work Discipline on Employee Partially and simultaneously performance. This research is a quantitative study with data collection methods questionnaire. The population in this study were employees working at PT Uwatec Batam as many as 112 people. The sampling technique in this study uses saturated samples, which means that the population is equal to the total sample. The data analysis technique used is the instrument validity test and the instrument reliability test. Classic assumption test in the form of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The influence test is in the form of multiple linear analysis test and for the hypothesis test in the form of t test and f test. After conducting research, job promotion and work discipline on partial employee performance at PT Uwatec Batam is a significant. This can be seen based on the value $t_{count} > t_{table}$ with a significance of $0,000 < 0,05$. For job promotion variables are $5,912 > 1,982$ and work discipline $2,232 > 1,982$ which means H_a is accepted and H_o is rejected. Job promotion and work discipline towards employees at PT Uwatec Batam simultaneously has significant influence. This can be seen based on the value $f_{count} > f_{table}$ which is $49,302 > 3,08$ with a significance of $0,000 < 0,05$ which means H_a is accepted and H_o is rejected. Based on the calculation of the Determination Coefficient (R^2), it is understood that the value of R Square is 0,475. This means job promotion and work discipline by PT Uwatec Batam by 47,5% while the remaining 52,5% were approved by other variables not included in this study.

Keywords: *Job promotion, Work Discipline, Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat 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 kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran senantiasa peneliti terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugerah Bakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Ibu Nenny Sevtiana selaku HRD Manager PT Uwatec Batam;
7. Ibu Reny Krishnan selaku HRD PT Uwatec Batam yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini;
8. Seluruh Karyawan PT Uwatec Batam;
9. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa, nasehat dan dukungan penuh bagi penulis;
10. Kepada teman-teman seangkatan tahun 2015 terutama Susrianah, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yesus Kristus yang membalaskan kebaikan dan memberikan berkat jasmani dan rohani serta kesehatan. Amin

Batam, 09 Agustus 2019

Irayanti Napitupulu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPEL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Batasan Masalah	11
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
1.6.1 Manfaat secara teoritis	12
1.6.2 Manfaat secara praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Teori Dasar	14
2.1.1 Teori dasar Promosi Jabatan	14
2.1.1.1 Pengertian Promosi Jabatan	14
2.1.1.2 Tujuan-tujuan Promosi Jabatan	15
2.1.1.3 Azas-azas Promosi Jabatan	15
2.1.1.4 Dasar-dasar Promosi Jabatan	16
2.1.1.5 Pendekatan Promosi Jabatan	17
2.1.1.6 Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan	18
2.1.1.7 Indikator Promosi Jabatan	19
2.1.2 Teori Dasar Disiplin Kerja	19
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.2.2 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	20
2.1.2.3 Bentuk – bentuk Disiplin Kerja	20
2.1.2.4 Sasaran Disiplin kerja	23
2.1.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.2.6 Indikator Disiplin kerja	26
2.1.3 Teori dasar Kinerja Karyawan	27
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.1.3.2 Kriteria-kriteria Kinerja	27
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja	28
2.1.3.4 Penilaian Kinerja	29

2.1.3.5	Indikator Kinerja.....	30
2.2.	Penelitian Terdahulu	31
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	31
2.4.	Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN.....		33
3.1.	Desain Penelitian	33
3.2.	Operasional Variabel	33
3.2.1	Variabel Independen	34
3.2.2	Variabel Dependen.....	35
3.3.	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel.....	36
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5.	Metode Analisis Data.....	38
3.5.1	Analisis Deskriptif	38
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	39
3.5.2.1	Uji Validitas Data	39
3.5.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen	41
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	42
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	43
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.5.4	Uji Pengaruh	44
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.5.5	Uji Hipotesis	45
3.5.5.1	Uji t (Parsial).....	46
3.5.5.2	Uji f (Simultan).....	47
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	48
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	48
3.6.2	Jadwal Penelitian	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Hasil Penelitian	49
4.1.1	Profil Responden.....	49
4.1.1.1	Profil responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.1.1.2	Profil responden berdasarkan Usia	50
4.1.1.3	Profil responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.1.1.4	Profil responden berdasarkan Status Perkawinan	52
4.2	Hasil Uji Penelitian	52
4.2.1	Analisis Deskriptif	52
4.2.1.1	Analisis Deskriptif Promosi Jabatan (X_1).....	53
4.2.1.2	Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X_2).....	54
4.2.1.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	55
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Data	56

4.2.2.1.1 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X1).....	56
4.2.2.1.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	57
4.2.2.1.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	58
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Data	59
4.2.2.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan (X1)	59
4.2.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2).....	59
4.2.2.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	60
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	60
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	63
4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
4.2.4 Uji Pengaruh	65
4.2.4.1 Uji Regresi Linear Berganda	65
4.2.4.2 Hasil Uji Koefisien determinasi (R ²)	67
4.2.5 Uji Hipotesis	67
4.2.5.1 Hasil Uji t (Parsial)	67
4.2.5.2 Hasil Uji f (Simultan).....	69
4.3. Pembahasan.....	70
4.3.1 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uwatec Batam	70
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uwatec Batam	70
4.3.3 Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uwatec Batam	71
BAB V PENUTUP	72
5.1. Simpulan	72
5.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74

LAMPIRAN

Lampiran 1. Penelitian Terdahulu

Lampiran 2. Pendukung Penelitian

Lampiran 3. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Struktur Organisasi Bagian Produksi.....	4
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Bagian <i>Planning & Logistic</i>	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	61
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	62

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Data Promosi Jabatan Karyawan pada PT Uwatec Batam	3
Tabel 1.2	Data Absensi dan Keterlambatan Karywan pada Perusahaan PT Uwatec Batam periode April 2018 - Maret 2019.....	6
Tabel 1.3	Data Produksi pada Perusahaan PT Uwatec Batam periode April 2018 - Maret 2019	8
Tabel 3.1	Variabel Independen (X1)	34
Tabel 3.2	Variabel Independen (X2)	34
Tabel 3.3	Variabel Dependen (Y).....	35
Tabel 3.4	Skala Likert Teknik Pengumpulan Data	38
Tabel 3.5	Rentang Skala	39
Tabel 3.5	Tingkat Validitas.....	40
Tabel 3.6	Indeks Koefisien Reliabilitas	42
Tabel 3.7	Jadwal Penelitian	48
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3	Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4	Profil Responden berdasarkan Status perkawinan.....	52
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Promosi Jabatan (X ₁).....	53
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (X ₂).....	54
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Data Promosi Jabatan (X ₁)	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Data Disiplin kerja (X ₂)	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan.....	59
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	59
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.14	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	63
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.17	Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	65
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	67
Tabel 4.19	Hasil Uji t.....	68
Tabel 4.20	Hasil Uji f.....	69

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Koefisien Korelasi Pearson Product Moment.....	40
Rumus 3.2 Metode Cronbach Alpha.....	41
Rumus 3.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
Rumus 3.4 Uji t.....	46
Rumus 3.5 Uji f.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Persaingan merupakan tantangan bagi setiap perusahaan, untuk itu perlu adanya pemanfaatan sumber daya manusia yang baik, karena manusia merupakan makhluk sosial yang mempunyai pemikiran, rasa keinginan dan karakter yang berbeda-beda. Ketika perusahaan mengharapkan karyawan yang baik, memiliki semangat kerja, disiplin kerja, mampu menjabarkan visi dan misi dalam pencapaian perencanaan perusahaan namun karyawan juga mengharapkan perhatian yang besar dari perusahaan.

Disinilah yang menjadi peran manajemen perusahaan untuk menyatukan visi dan misi perusahaan dengan karyawan agar tercapainya hubungan baik antar perusahaan dengan karyawan. Salah satu yang dapat dilakukan oleh manajemen yaitu memberikan motivasi kepada karyawan berupa promosi jabatan bagi mereka yang mempunyai prestasi ataupun penilaian yang lebih dari karyawan lainnya. Pernyataan ini didukung oleh pendapat (Pandi, 2018:31) yang menyatakan bahwa promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah karyawan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level tinggi.

Namun dalam pelaksanaannya, promosi jabatan perlu adanya berbagai pertimbangan karena jika terjadi kesalahan akan menimbulkan efek yang tidak

baik bagi perusahaan serta karyawan lainnya. Namun, faktor yang juga menyebabkan pimpinan perusahaan tidak memberikan promosi jabatan adalah perilaku karyawan itu sendiri yang seringkali tidak mematuhi peraturan perusahaan, dan kurangnya kerja sama antar tim.

Dan faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan adalah tingkat disiplin. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab karyawan tersebut dalam melakukan tugas-tugas yang sudah diberikan. Perusahaan pasti menginginkan karyawan yang disiplin dan penuh tanggung jawab untuk bekerja. Namun dalam pelaksanaannya disiplin karyawan sering menjadi kendala dalam sebuah perusahaan. Rendahnya tingkat disiplin karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh pendapat dari (Hasibuan, 2012:193) bahwa disiplin merupakan hal yang terpenting karena semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka prestasi kerja dan kinerja karyawan yang dicapai akan semakin tinggi pula.

Perhatian dari perusahaan dengan memberikan motivasi berupa promosi jabatan serta keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan karena dapat menyelesaikan program-program kerja ataupun perencanaan perusahaan yang telah ditetapkan dengan baik. Kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas maupun efektifitas kerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh pendapat (Riniwati, 2016:167) menyatakan bahwa kinerja merupakan seberapa jauh individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

PT Uwatec Batam merupakan perusahaan *manufacturing* yang bertempat di kota Batam yang merupakan salah satu perusahaan asal Amerika Serikat yang bergerak dalam pembuatan Alat *Diving*. Batam merupakan kota Industri yang memiliki banyaknya perusahaan *manufacturing*, sehingga perlu pemanfaatan sumber daya manusia yang baik terhadap karyawan supaya bisa tetap bersaing.

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat perkembangan promosi jabatan pada perusahaan PT Uwatec Batam periode Maret 2018 - April 2019 adalah sebagai berikut :

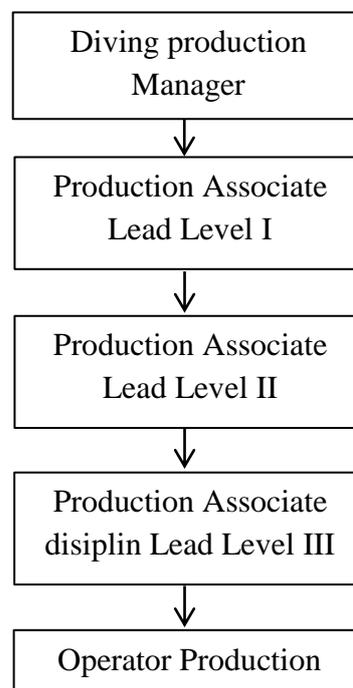
Tabel 1.1 Data Promosi Jabatan Karyawan pada PT Uwatec Batam periode April 2018 - Maret 2019

No	Tahun	Bulan	Departemen	
			Produksi (Karyawan)	<i>Planning & Logistic</i> (Karyawan)
1	2018	April	1	0
2		Mei	0	0
3		Juni	0	0
4		Juli	0	0
5		Agustus	0	0
6		September	0	0
7		Oktober	2	0
8		November	0	0
9		Desember	0	1
10	2019	Januari	0	0
11		Februari	0	0
12		Maret	0	0
Total			3	1

Sumber: HRD PT Uwatec Batam

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pelaksanaan promosi jabatan dari April 2018 – Maret 2018 berlangsung pada departemen Produksi dan *Planning & Logistic*, dimana terlihat dengan jelas yang mendapatkan promosi jabatan terbanyak terdapat pada departemen produksi dengan jumlah karyawan 3 orang dalam setahun dan pada departemen *Planning & Logistic* terdapat 1 orang.

Promosi jabatan yang dipromosikan oleh PT Uwatec Batam adalah pada bulan April 2018 sebanyak 1 orang yaitu dari *Production Associate Lead Level II* menjadi *Production Associate Lead Level I*. Pada bulan Oktober 2018 adanya promosi jabatan terhadap 2 orang karyawan yang dari berstatus kontrak menjadi karyawan tetap. Adapun struktur organisasi bagian produksi dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:

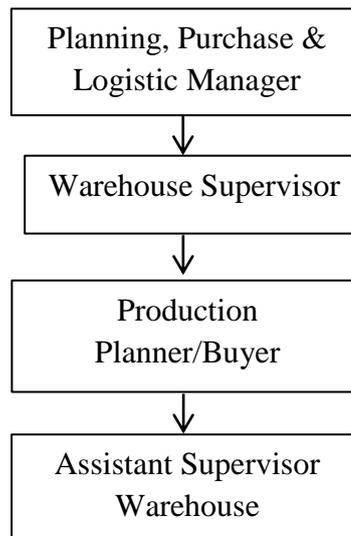


Gambar 1.1 Struktur Organisasi Bagian Produksi
Sumber: HRD PT Uwatec Batam

Promosi jabatan yang terjadi pada departemen *Planning & Logistic* terjadi pada bulan Desember 2018 sebanyak 1 orang yang dari *Assistant supervisor Warehouse* menjadi *Warehouse Supervisor*. Promosi jabatan pada PT Uwatec Batam memberikan promosi jabatan berdasarkan terjadi karena adanya penilaian peningkatan kinerja karyawan, pemahaman pekerjaan dibidang setiap karyawan,

disiplin kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan beserta pendidikan karyawan.

Adapun struktur organisasi bagian *Planning & Logistic* dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Bagian *Planning & Logistic*
Sumber: HRD PT Uwatec Batam

Jika diperhatikan melalui data diatas, pelaksanaan promosi jabatan yang dijadikan alasan untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak sebanding dengan jumlah karyawan, dan perhatian manajemen perusahaan untuk memberikan motivasi berupa promosi jabatan terhadap departemen lainnya tidak ada. Padahal kebijakan promosi jabatan seyogyanya bisa menambah gairah dan semangat kerja serta mensejahterahkan karyawan. Namun, berdasarkan data diatas dapat menunjukkan bahwasanya perhatian Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap karyawan masihlah sangat rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelanggaran disiplin karyawan yang sering dijumpai di perusahaan seperti tingkat keterlambatan yang tinggi dan tidak hadir tanpa keterangan sehingga berdampak

terhadap *output* produksi. Adapun tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan pada Perusahaan PT Uwatec Batam periode April 2018 - Maret 2019

No.	Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Terlambat
1.	2018	April	128	2	3	5	8
2.		Mei	128	0	6	10	29
3.		Juni	128	0	32	6	11
4.		Juli	130	2	4	3	7
5.		Agustus	130	0	0	1	3
6.		September	118	3	2	11	13
7.		Oktober	118	1	4	0	8
8.		November	115	1	0	6	15
9.		Desember	115	5	27	0	5
10.	2019	Januari	115	4	8	6	13
11.		Februari	112	3	2	3	10
12.		Maret	112	0	0	12	19
Total				21	88	69	166

Sumber : HRD PT Uwatec Batam

Berdasarkan data diatas bahwa banyak sekali karyawan yang tidak masuk karena alasan-alasan tertentu. Terlihat karyawan yang tidak hadir karena sakit ada sebanyak 21 orang/tahun. Karyawan yang tidak masuk namun memberikan keterangan sebanyak 88 orang/tahun dan yang tidak hadir tanpa keterangan disetiap tahun hingga mencapai total 69 orang/tahun sedangkan karyawan yang terlambat mencapai 166 orang/tahun. Jika diperhatikan jumlah karyawan yang tidak hadir hampir terjadi tiap bulan. Total karyawan yang izin terbanyak terjadi pada bulan Juni 2018 dan Desember 2018. Pada bulan April 2018 sebanyak 5 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 8 orang karyawan terlambat. Pada bulan Mei 2018 sebanyak 10 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 29 orang karyawan terlambat. Pada bulan Juni 2018

sebanyak 6 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 11 orang karyawan terlambat. Pada bulan Juli 2018 sebanyak 3 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 7 orang karyawan terlambat. Pada bulan Agustus 2018 sebanyak 1 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 3 orang karyawan terlambat. Pada bulan September 2018 sebanyak 11 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 13 orang karyawan terlambat. Pada bulan Oktober 2018 terjadi penurunan yang sangat baik terhadap jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan yaitu tidak ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan namun pada karyawan terlambat sebanyak 8 orang. Tetapi Pada bulan November 2018 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan terulang kembali yaitu sebanyak 6 orang dan 15 orang karyawan terlambat. Dan pada bulan Desember 2018 terjadi penurunan kembali karena tidak ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan namun terjadi 5 orang karyawan yang terlambat.

Pada bulan Januari 2019 sebanyak 6 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 13 orang karyawan terlambat. Pada bulan Februari 2019 sebanyak 3 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 10 orang karyawan terlambat. Pada bulan Maret 2019 sebanyak 12 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 19 orang karyawan terlambat. Jika diperhatikan jumlah tertinggi pada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan terjadi pada bulan Maret 2019 sebanyak 12 orang sedangkan keterlambatan karyawan yang tertinggi terjadi pada bulan Mei 2018 sebanyak 29 orang. Namun pada tahun 2019 jumlah keterlambatan yang tertinggi terjadi pada bulan Maret 2019 yaitu sebanyak 19 orang.

Dengan hal ini, tingkat disiplin kerja karyawan dinyatakan masih rendah karena banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan dan tingkat keterlambatan masih terjadi setiap bulannya dan pada bulan terakhir Maret 2018 masih meningkat dari bulan sebelumnya. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan akan mengurangi jumlah jam kerja untuk dapat menyelesaikan perencanaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin buruk baik secara kuantitas maupun kualitas. Adapun data kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.3, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Produksi pada Perusahaan PT Uwatec Batam periode April 2018 - Maret 2019

No	Tahun	Bulan	Planning (Unit)	Aktual (Unit)	Margin (%)
1.	2018	April	427.386	394.771	92,4
2.		Mei	837.941	629.658	75,1
3.		Juni	931.098	730.691	78,5
4.		Juli	663.392	538.747	81,2
5.		Agustus	656.337	592.763	90,3
6.		September	1.073.587	608.655	56,7
7.		Oktober	826.719	553.224	67,0
8.		November	987.770	387.120	39,2
9.		Desember	1.146.501	458.626	40,0
10.	2019	Januari	686.580	915.599	133,4
11.		Februari	721.013	919.367	127,5
12.		Maret	894.989	301.933	37,5

Sumber : HRD PT Uwatec Batam

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat produksi yang diperoleh PT Uwatec Batam mengalami fluktuasi dalam setahun. Berdasarkan data diatas diketahui pada bulan April 2018 sebesar 92,4 % namun terjadi penurunan pada bulan Mei 2018 menjadi 75,1% dan berdasarkan tabel 1.2 bahwa terjadinya peningkatan karyawan yang tidak hadir dari 5 orang menjadi 10 orang dan

keterlambatan karyawan dari 8 orang menjadi 29 orang. Pada bulan Juni 2018 terjadi peningkatan dari bulan sebelumnya yaitu sebesar 78,5% dan dilihat kembali pada tabel 1.2 bahwa menurunnya jumlah karyawan yang tidak hadir menjadi 6 orang dan 11 orang jumlah keterlambatan karyawan pada bulan tersebut. Pada bulan Juli dan Agustus 2018 terjadi peningkatan secara berturut dalam dua bulan itu, yaitu dari 81,2% menjadi 90,3% dan dibandingkan pada tabel 1.2 bahwa terjadinya pada dua bulan yang sama yaitu Juli dan Agustus 2018 juga mengalami peningkatan disiplin karyawan, bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dari 3 orang menjadi 1 orang dan pada tingkat keterlambatan dari 7 kali menjadi 3 kali.

Pada bulan September 2018 mengalami penurunan kembali yaitu 56,7% dan mengalami peningkatan kembali pada bulan Oktober 2018 menjadi 67,0% dan terjadi penurunan kembali pada bulan November 2018 yaitu 39,2% dan mengalami peningkatan kembali pada bulan Desember yaitu 40,0%. Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kembali pada bulan September 2018 bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan naik menjadi 11 orang dan pada tingkat keterlambatan menjadi 7 orang dan naik dari bulan sebelumnya. Pada bulan Oktober 2018 jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan menurun menjadi kosong atau dikatakan bahwa semua karyawan hadir dan tingkat keterlambatan juga menurun menjadi 8 orang. Namun, pada bulan November 2018 jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan naik kembali menjadi 6 orang dan tingkat keterlambatan juga naik menjadi 15 orang. Pada bulan Desember 2018 jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan menurun

menjadi kosong kembali atau dikatakan bahwa semua karyawan hadir dan tingkat keterlambatan juga menurun menjadi 5 orang

Januari 2019 terjadi peningkatan *output production* namun jumlah *output production* berlebihan dengan sebesar 133,4 %, pada bulan Februari 2019 masih juga terjadi *over output production* dengan sebesar 127,5% namun pada bulan Maret 2019 sudah tidak terjadi *over output production* namun tetap masih rendah yaitu sebesar 37,5%. Berdasarkan tabel 1.2, bahwa pada bulan Januari terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 6 orang dan jumlah keterlambatan karyawan sebanyak 13 orang. Februari 2019 terjadi penurunan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 3 orang dan jumlah keterlambatan karyawan sebanyak 10 orang. Namun bulan Maret 2019 terjadi kembali peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dari bulan sebelumnya yaitu sebanyak 12 orang dan jumlah keterlambatan karyawan sebanyak 19 orang.

Berdasarkan data diatas bahwa setiap terjadinya peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan jumlah keterlambatan pada karyawan berdampak terhadap penurunan *output* produksi dan sebaliknya jika terjadi penurunan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan jumlah keterlambatan karyawan berdampak kepada naiknya *output* produksi. Dan dapat dinyatakan produksi yang dihasilkan menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan karena belum sesuai antara *planning* dan aktual serta belum stabil setiap bulannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uwatec Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya perhatian manajemen perusahaan untuk memberikan motivasi berupa promosi jabatan kepada karyawan.
2. Tingginya tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan dan keterlambatan pada karyawan.
3. Output produksi antara *planning* dan aktual setiap bulannya masih belum sesuai dan belum stabil.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di PT Uwatec Batam.
2. Variabel penelitian ini berupa Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.
3. Objek karyawan ini adalah seluruh karyawan di PT Uwatec Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam?
3. Apakah promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah ditemukan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kinerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat secara teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan penelitian yang berguna bagi penelitian selanjutnya tentang pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam.
2. Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkhusus tentang promosi jabatan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Sebagai salah satu sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu yang telah didapat dari perkuliahan dengan jurusan Manajemen di Universitas Putera Batam.

1.6.2 Manfaat secara praktis

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat untuk berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan promosi jabatan, disiplin kerja dan kinerja karyawan sehingga penulis dapat menerapkan teori yang diperoleh dari Universitas Putera Batam.

2. Objek Penelitian

Sebagai referensi atau informasi tambahan untuk berbagai pihak yang berada dalam PT Uwatec Batam, khususnya mengenai promosi jabatan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan variable disiplin kerja, promosi jabatan dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1 Teori dasar Promosi Jabatan

2.1.1.1 Pengertian Promosi Jabatan

Menurut (Irham, 2016 : 77) Promosi adalah meningkatnya posisi jabatan seorang karyawan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Misalnya jabatan karyawan biasa ke posisi *supervisor*. Menerima promosi jabatan artinya karyawan yang bersangkutan memperoleh peningkatan karir yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut (Budiyanto, 2013:108) Promosi adalah perubahan posisi/jabatan/tempat kerja yang dilakukan manajemen perusahaan/organisasi kepada pegawai/anggota organisasi secara vertikal, pegawai/anggota organisasi diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Promosi ini merupakan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memindahkan pegawai/anggota organisasi yang dipandang memiliki kinerja baik/lebih baik dari standar yang ditetapkan perusahaan/organisasi dan memiliki perilaku individu sesuai dengan ketentuan norma.

Menurut (Rahayu, 2017:63) Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi serta diikuti berdasarkan tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

2.1.1.2 Tujuan-tujuan Promosi Jabatan

Pelaksanaan promosi dilaksanakan dengan adanya usaha peningkatan kualitas dari karyawan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan atau menilai kinerja karyawan secara nyata.

Menurut (Pandi, 2018:32) adapun tujuan dilaksanakannya promosi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan pengakuan prestasi kerja yang tinggi kepada karyawan yang mempunyai prestasi.
2. Untuk kepuasan dan kebanggaan secara pribadi dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang semangat dan disiplin kerja karyawan dan memperbesar kinerjanya.
4. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik.
5. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan.
6. Untuk mengisi kekosongan jabatan.
7. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap.

2.1.1.3 Azas-azas Promosi Jabatan

Menurut (Pandi, 2018:32) azas promosi harus dituangkan dalam promosi jabatan secara jelas sehingga karyawan dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan pegawainya, antara lain :

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan jika karyawan memiliki kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

2. Keadilan

Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*. Karyawan yang memiliki prestasi dan peringkat hendaknya mempunyai kesempatan yang pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya.

3. Formasi

Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan dilaksanakan jika ada formasi jabatan yang kosong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan oleh karyawan

2.1.1.4 Dasar-dasar Promosi Jabatan

Dasar pertimbangan promosi jabatan perlu diperhatikan karena akan mencerminkan ketelitian dan objektivitas dalam menilai karyawan yang berhak untuk dipromosikan, karena hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Pandi, 2018:34) dasar-dasar yang dipakai untuk melaksanakan promosi yaitu :

1. Atas dasar jasa/merit

Umumnya promosi yang didasarkan pada jasa/merit dianggap lebih adil dari pada promosi dengan dasar masa kerja (*seniority*).

Merit dapat dilakukan melalui :

- a. *Job Performance* (Hasil kerja)
 - b. Analisis potensi karyawan untuk maju
2. Atas dasar masa kerja (*seniority*)

Menentukan system *seniority* terlebih dahulu harus ditentukan :

- a. Saat dimulainya perhitungan masa kerja
- b. Menentukan kelompok yang akan diberi pelakuan istimewa
- c. Menentukan apakah perghitungan masa kerja diperlukan untuk seluruh perusahaan atau hanya pada bagian tertentu saja.

Adapun syarat umum yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan untuk mendapatkan promosi Menurut (Irham, 2016:78) yaitu :

- a. Memiliki bakat dan kemampuan sesuai dengan jabatan baru tersebut
- b. Memiliki catatan reputasi bagus dan dapat dipercaya (*track record*)
- c. Memiliki tingkat intelegensi (IQ) dengan skor nilai yang sesuai persyaratan
- d. *Performance report* (Laporan Kinerja) serta catatan rekomendasi dari atasan yang menyatakan bahwa karyawan tersebut layak mendapatkan promosi jabatan.

2.1.1.5 Pendekatan Promosi Jabatan

Menurut pendapat (Irham, 2016:79) bahwa dalam memperoleh promosi ada dua pendekatan dari seorang karyawan, yaitu :

1. Faktor prestasi

Perolehan promosi jabatan karena faktor prestasi terjadi karena karyawan tersebut mampu memberikan karya terbaiknya kepada pihak perusahaan melebihi

dari karyawan lainnya, misalnya mampu memberikan peningkatan penjualan diatas target.

2. Faktor Senioritas

Perolehan promosi karena faktor senioritas, diperoleh karena faktor karyawan tersebut sudah lama bekerja dan memiliki banyak pengalaman dalam menyelesaikan berbagai tugas.

2.1.1.6 Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan

Promosi merupakan salah satu unsur yang dapat menimbulkan kepuasan karyawan, oleh karena itu dalam pelaksanaannya diperlukan rencana yang matang, terarah dan terpadu dengan unsur lainnya serta dengan pedoman yang jelas dan objektif.

Menurut (Pandi, 2018:36) adapun tahap-tahap pelaksanaan promosi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Apabila ada posisi jabatan yang kosong memberitahukan kepada Sub Direktorat Sumber Daya Manusia (Sub.Bid.SDM)
2. Kemudian karyawan yang memenuhi syarat promosi tersebut diusulkan oleh atasan yang berwenang kepada bagian pengembangan karir.
3. Dari data yang baik mengenai prestasi, kondisi karyawan, masa kerja dan golongan serta syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh perusahaan, bagian pengembangan karir mengolah data tersebut untuk menentukan karyawan yang berhak untuk menempati jabatan tersebut.

4. Setelah menentukan karyawan yang akan menempati jabatan tersebut, maka bagian pengembangan karir memberikan rekomendasi tertulis yang digunakan untuk dasar pengangkatan jabatan.
5. Dasar rekomendasi ini maka pejabat yang berwenang akan mengeluarkan surat keputusan pengangkatan karyawan.

2.1.1.7 Indikator Promosi Jabatan

Menurut (Pandi, 2018:37) rumusan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut :

1. Komunikatif
2. Intelektual
3. Memiliki visi yang baik
4. Berprestasi
5. Disiplin
6. Kerjasama
7. Kejujuran
8. Kesetiaan

2.1.2 Teori Dasar Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat komunikasi pimpinan perusahaan dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016:335).

Disiplin merupakan kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dan disiplin juga merupakan sebagai sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan untuk bisa menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan tersebut (Hamali, 2016:214).

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja sehingga orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dalam dirinya, maka sikap yang dilakukan bukan lagi beban melainkan sebaliknya jika tidak taat akan merasakan beban (Pandi, 2018:11).

2.1.2.2 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Terdapat prinsip-prinsip disiplin kerja menurut (Pandi, 2018:15) yaitu sebagai berikut :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

2.1.2.3 Bentuk – bentuk Disiplin Kerja

1. Disiplin Preventif

Menurut (Sinambela, 2016:336) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawannya dalam mengikuti dan mematuhi aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif berguna untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawannya bekerja secara disiplin. Disisi lain, karyawan juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

Untuk efektifnya disiplin preventif, manajer perlu memperhatikan :

- a. Penyelenggaraan karyawan secara benar pada pekerjaannya melalui seleksi, pengujian.
- b. Mengorientasikan karyawan secara benar pada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- c. Menjelaskan perilaku karyawan yang tepat.
- d. Memeberikan umpan balik yang positif dan konstruksi kepada karyawan tentang kinerja.
- e. Membuat karyawan dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan karyawan.

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah (Hamali, 2016:216).

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin akan mendapatkan sanksi dengan tujuan karyawan dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016:337).

Disiplin korektif adalah upaya menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Korektif berupa suatu hukuman dan sering disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), sebagai contohnya adalah peringatan ataupun skorsing (Hamali, 2016:216).

Tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang dapat menjatuhkan karyawan. Pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghakimi kegiatan dimasa lalu (Hamali, 2016:217). Adapun sasaran pendisiplinan secara ringkas adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggar.
 2. Untuk menghalangi karyawan yang lain melakukan tindakan yang tidak baik
 3. Untuk menjaga standar kelompok kerja tetap konsisten dan efektif.
3. Disiplin Progresif

Menurut (Hamali, 2016:218) perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman yang lebih berat

terhadap pelanggaran yang sering terjadi secara berulang-ulang. Sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

1. Teguran secara lisan oleh penyelian.
2. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia.
3. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari.
4. Diturunkan pangkatnya (demosi).
5. Dipecat.

2.1.2.4 Sasaran Disiplin kerja

Ada dua macam sasaran yang dituju disiplin kerja menurut (Pandi, 2018:16) adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah disiplin yang dikembangkan dan dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang mengakui dan menerima nilai – nilai yang ada diluar dirinya. Dengan adanya disiplin diri dari setiap karyawanya akan membuat rasa tanggung jawab semakin penting bagi organisasi.

2. Disiplin kelompok

Semua aktivitas dalam organisasi bukanlah tugas pribadi melainkan juga tugas kelompok sehingga selain disiplin diri juga diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat dan terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan

standar-standar organisasional. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri sudah tercapai dalam diri setiap karyawan. Artinya setiap kelompok akan memberikan kerja yang optimal jika anggota kelompok akan memberikan andil sesuai hak dan tanggung jawabnya.

2.1.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hamali, 2016:219-220) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan. Para karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapatkan balasan yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah diberikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi yang memadai akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin.

2. Ada tidaknya keteladanan dari pimpinan dalam perusahaan

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Perlunya tindakan tegas dari seorang pimpinan yang akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan dekat dengan karyawan yang ada dibawahnya. Seorang pemimpin bertanggung jawab penting melaksanakan pengawasan sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang dapat memberi perhatian kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga berpengaruh besar terhadap prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain :
- a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja;
 - b. Memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga;
 - c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan;
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.2.6 Indikator Disiplin kerja

Menurut (Pandi, 2018:21) Indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan semua anggota atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, adalah sebagai berikut:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
3. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
4. Target pekerjaan
5. Membuat laporan kerja harian

2.1.3 Teori dasar Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham, 2016:127). Menurut (Pandi, 2018:83) apabila kinerja dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2012:95) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan/organisasi.

2.1.3.2 Kriteria-kriteria Kinerja

Menurut (Pandi, 2018:85) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja) merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan.
2. *Quality of Work* (Kualitas Kerja) merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan) merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. *Creativeness* (Kreativitas) merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (Kerja sama) merupakan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* (Ketergantungan) merupakan kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (Inisiatif) merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* (Kualitas Personal) merupakan menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Pandi, 2018:86) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.

7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja

Menurut (Pandi, 2018:87) Penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi :

- a. Telaah Gaji. Keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b. Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

- a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

- b. Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c. Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan Penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d. Menentukan tujuan-tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai pembahasan tujuan rencana karir jangka panjang.
- e. Menentukan kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Menurut (Pandi, 2018:87) Indikator kinerja yaitu :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran

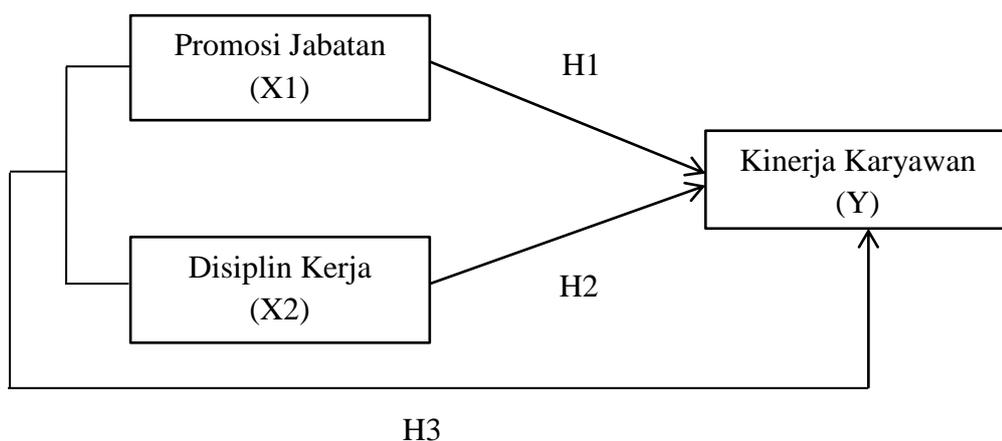
9. Kreativitas.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dan sebagai kerangka dasar dalam menyusun skripsi ini. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti dalam meneliti variabel-variabel yang bersangkutan. Tabel penelitian terdahulu dapat dilihat sebagai berikut: **Lampiran**

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat memberikan gambaran pada hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), variabel independen adalah Promosi Jabatan (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai dasar penelitian dalam pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dijabarkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Promosi jabatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam.

H3 : Promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Uwatec Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana cetak biru (*blue print*) yang akan dilakukan peneliti terkait perumusan masalah, pengumpulan, pengukuran, pengolahan, dan analisis data untuk menjawab pertanyaan peneliti sehingga tujuan penelitian tercapai (Indrawati, 2015:113). Desain Penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Peneliti menjelaskan pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uwatec Batam.

3.2. Operasional Variabel

Dalam penelitian, variabel harus bisa diukur dan didefinisikan dengan benar dan sesuai untuk mendukung dalam pengujian. Variabel merupakan segala sesuatu yang mempunyai nilai dan nilai tersebut dapat berbeda-beda dan berubah (Indrawati, 2015:124). Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel terikat disebut variabel tidak bebas atau *dependent variable* (Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan sebagai X1 dan Disiplin Kerja sebagai X2, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan sebagai Y.

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa operasional variabel merupakan proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, konsep variabel, indikator dan pengukuran. Operasional variabel digunakan untuk menentukan jenis,

indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan statistic dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Uwaterc Batam.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sujarweni, 2015:75). Dalam penelitian ini, peneliti mengangkat judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uwaterc Batam”. Sehingga dengan judul yang diangkat oleh peneliti maka yang menjadi variabel independen adalah Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja.

Tabel 3.1 Variabel Independen (X1)

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Promosi Jabatan (X1)	Komunikatif	<i>Likert</i>
2		Intelektual	<i>Likert</i>
3		Memiliki visi yang baik	<i>Likert</i>
4		Berprestasi	<i>Likert</i>
5		Disiplin	<i>Likert</i>
6		Kerjasama	<i>Likert</i>
7		Kejujuran	<i>Likert</i>
8		Kesetiaan	<i>Likert</i>

Sumber : (Pandi, 2018:37)

Tabel 3.2 Variabel Independen (X2)

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X2)	Masuk kerja tepat waku	<i>Likert</i>
2		Tidak pernah mangkir/tidak masuk kerja	<i>Likert</i>
3		Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan	<i>Likert</i>
4		Target pekerjaan	<i>Likert</i>
5		Membuat laporan harian	<i>Likert</i>

Sumber : (Pandi, 2018:21)

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas (Sujarweni, 2015:75). Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uwaterc Batam” sehingga dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.3 Variabel Dependen (Y)

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas hasil kerja	<i>Likert</i>
2		Kualitas hasil kerja	<i>Likert</i>
3		Efisiensi dalam melaksanakan tugas	<i>Likert</i>
4		Disiplin kerja	<i>Likert</i>
5		Inisiatif	<i>Likert</i>
6		Ketelitian	<i>Likert</i>
7		Kepemimpinan	<i>Likert</i>
8		Kejujuran	<i>Likert</i>
9		Kreativitas	<i>Likert</i>

Sumber : (Pandi, 2018:87)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015:75). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Uwaterc Batam yang berjumlah 112 orang yang dilihat dari tabel 1.2 jumlah karyawan Maret 2019 yaitu 112 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2015:75). Apabila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mengambil semua populasi tersebut menjadi sampel, maka peneliti akan menggunakan sampel yang diambil dari sebagian populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yang merupakan bagian dari teknik pengambilan sampel *non probability sampling*.

Teknik penentuan *sampling jenuh* merupakan jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2015:88). Hal ini sering dilakukan, apabila jumlah populasi relative kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dan karena jumlah populasi sebesar 112 orang, maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 112 orang juga yaitu seluruh karyawan PT Uwatec Batam.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama biasanya dapat melalui angket, wawancara, jajak pendapat dan lain-lain. Sehingga data yang diperoleh dari data primer harus diolah lagi. Data

primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengisian kuisioner yang disebarkan kepada responden.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui pihak kedua misalnya catatan, buku, majalah berupa laporan pemerintah, artikel, dan lain sebagainya. Data skunder yang digunakan peneliti adalah data perkembangan promosi jabatan, data absensi beserta jumlah karyawan dan data produksi yang diperoleh dari Manajemen PT Uwatec Batam.

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, tergantung instrumen yang digunakan dan sumber datanya. Dalam penelitian ini, metode kuesioner yang digunakan merupakan angket tertutup yang artinya responden tidak diberi kesempatan untuk memberi jawaban dengan kalimat sendiri karena setiap pertanyaan akan disediakan 5 jawaban/pilihan dengan menggunakan skala *Likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator dengan menggunakan skala likert. Sehingga indikator-indikator dari variabel tersebut dapat dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014:93).

Tabel 3.4 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data

No	Skala Likert	Kode	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2014:93)

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sujarweni, 2015:121). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS (*statistical Package for the Social Science*) versi 20 untuk mengetahui apakah ada pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uwatec Batam. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji pengaruh berupa model analisis regresi berganda serta uji hipotesis berupa uji t dan uji f.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:238-239). Analisis deskriptif biasanya akan menggambarkan karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal diantaranya suatu data yang

berupa: mean, median, modus, presentil, desil, quartile, dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram (Sujarweni, 2015:113).

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada seluruh karyawan PT Uwatec Batam, yang hasilnya akan diolah dengan statistik deskriptif untuk menampilkan data responden.

Tabel 3.5 Rentang Skala

No.	Jumlah Skor	Kriteria
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
2	1,80 – 2,59	Tidak Baik
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Muhidin & Abdurahman,2009:146)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data adalah suatu hal yang penting dalam penelitian karena data merupakan gambaran dari variabel yang akan diteliti yang merupakan pembuktian hipotesis. Sehingga tingkat keabsahan dan kepercayaan data harus diuji melalui kualitas data. Terdapat dua uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Data yang sudah dikumpul dari responden harus dilakukan uji validitas dan realibilitas supaya data tersebut akurat sehingga dapat dipertanggung jawabkan.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS (*statistical Package for the Social Science*) versi

20. Besarnya nilai koefisien korelasinya, peneliti menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{N \sum iX - (\sum i)(\sum X)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2] [N \sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

Rumus 3.1
Pearson Product Moment

Sumber: (Wibowo, 2012:37)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien Kolerasi

i = Skor Item

X = Skor Total dari X

N = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 data ini akan diukur dengan progam SPSS. Kriteria diterimanya valid tidaknya suatu data jika :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid;
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.5 Tingkat Validitas

No.	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : (Wibowo, 2012:36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauhmana pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012:53). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk uji instrument pengumpulan datanya. Metode ini digunakan pada uji skala yang berbentuk skala likert (*scoring scale*). Hasil yang diperoleh dapat pula dilihat dengan menggunakan batasan penentu, yaitu 0.6. Nilai yang kurang dari 0.6 dianggap memiliki realibilitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai diatas 0.8 dianggap baik (Wibowo, 2012:53). Untuk mencari besar angka reliabilitas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_1^2} \right]$$

Rumus 3.2 Metode *Cronbach Alpha*

Sumber: (Wibowo, 2012:52)

Keterangan:

r_{11} = Realibilitas Instrumen

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah Varians pada Butir

δ_1^2 = Varian Skor secara keseluruhan

Tabel 3.6 Indeks Koefisien Reliabilitas

No.	Nilai Interval	Kriteria
1	<0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012:53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memberikan uji awal yang digunakan terhadap perangkat atau instrument dalam pengumpulan data. Jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari semua kumpulan data awal yang diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Liner Unbiased Estimator* atau disingkat menjadi BLUE terpenuhi (Wibowo, 2012:61). Agar diperoleh uji asumsi yang tepat maka uji yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak, yakni distribusi data dalam bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang berdisitribusi normal artinya data tersebut sudah memiliki sebaran yang normal atau memiliki profil yang dapat dikatakan mewakili populasi.

Uji normalitas umumnya dilakukan dengan menggunakan histogram regresi residual yang sudah distandartkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan nilai Kolmogrov-Smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi

dikatakan normal jika nilai kolmogrov-Smirnov $Z < Z$ table atau menggunakan nilai Probability sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$ (Wibowo, 2012:62).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, artinya tidak boleh ada korelasi yang mendekati sempurna. Jika, pada model persamaan terjadi gejala multikolinearitas berarti terjadi korelasi antara variabel bebasnya (Wibowo, 2012:87). Keadaan multikolinearitas dapat diketahui dengan suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Yaitu dengan cara melihat *tool* yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas. Metode lain yang dapat digunakan adalah mengorelasikan antar variabel bebasnya, bila nilai koefisien korelasi antar variabel tidak lebih besar dari 0,50 artinya model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya persamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Dalam penelitian uji ini digunakan untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Dalam melakukan uji heteroskedastisitas ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan, yaitu dengan metode *Barlet* dan *Rank Spearman* atau uji *Spearman's rho* serta metode grafik *park gleyser*. Uji heteroskedastisitas yang

akan digunakan adalah uji Park Gleyser dengan cara mengkorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan $>$ nilai alpha nya (0,05), maka model tidak mengalami Heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh ini merupakan uji yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel bebas yaitu Promosi Jabatan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan berbagai analisis sebagai berikut:

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis linier sederhana. Model ini akan dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Menurut (Wibowo, 2012:126) jika data memiliki syarat, maka penggunaan analisis regresi linier berganda akan memberikan hasil yang baik, yaitu :

1. Data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval atau rasio
2. Data memiliki distribusi normal
3. Memenuhi uji asumsi klasik

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Kedua variabel bebasnya adalah Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja dan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Regresi linier berganda dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.3
Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012:126)

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

x1 = Variabel independen pertama

x2 = Variabel Independen kedua

xn = variabel independen ke-n

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas dan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*. Apabila dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05 dalam melakukan penelitian terdapat dua uji hipotesis yaitu Hipotesis Nula yang sering disebut Ho dan Hipotesis Alternatif atau sering disebut Ha.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis sebagai berikut:

- a. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- c. Promosi Jabatan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3.5.5.1 Uji t (Parsial)

Menurut (Priyatno, 2012:90) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu dengan cara membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing variabel bebas dengan tingkat signifikansi 0,05 yang artinya variabel bebas secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Signifikan artinya pengaruh yang terjadi berlaku terhadap populasi. Untuk mencari uji t_{hitung} dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{sb_i} \quad \text{Rumus 3.4 Uji t}$$

Sumber: (Priyatno, 2010:68)

Keterangan:

b = Koefisien regresi

Sb = Standar error

Terdapat langkah-langkah analisis uji parsial t yaitu sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

H_0 : X_1 secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y

H_a : X_1 secara parsial berpengaruh terhadap Y

2. Menentukan t_{hitung}

t_{hitung} diperoleh dari output

3. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic untuk signifikansi 0,05/2 dengan derajat kebebasan $df=n-k-1$.

4. Kriteria Pengujian

a. H_0 diterima jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$

b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

5. Membuat kesimpulan

3.5.5.2 Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji f dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$f = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Rumus 3.5 Uji f

Sumber : (Priyatno, 2012:67)

Keterangan:

f = Rasio

R^2 = Hasil perhitungan R dipangkatkan 2

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Langkah – langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian ini menurut (Priyatno, 2012:89) merumuskan hipotesis:

1. H_0 : X1 dan X2 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y

H_a : X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y

2. Menentukan f_{hitung}

f_{hitung} diperoleh dari output

3. Menentukan f_{tabel}

f_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df

1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2(n-k-1).

4. Dasar pengujian

H_0 : Diterima jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$

H_0 : Ditolak jika $f_{hitung} > f_{tabel}$

5. Membuat Kesimpulan

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian**3.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti tersebut akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di PT Uwaterc Batam yang beralamat di Lot 258, Jl. Kenanga, Muka Kuning, Sei Beduk, Batam Kepulauan Riau 29432.

3.6.2 Jadwal Penelitian**Tabel 3.7** Jadwal Penelitian

Tahapan Kegiatan	Waktu Pelaksanaan													
	Minggu													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Penentuan Judul	■													
Bab I		■	■	■										
Bab II				■	■	■								
Bab III						■	■	■						
Pembuatan Kuesioner							■	■						
Penyebaran kuisisioner									■	■	■			
Analisis Hasil Kuesioner										■	■	■	■	
Bab IV												■	■	■
Bab V													■	■
Penyelesaian Penelitian														■

Sumber: Peneliti, 2019