
**BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA UMKM
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SIIX ELECTRONIC BATAM****Oleh :****Melda Br Manurung,**

Ilmu Sosial Dan Humaniora/Manajemen, Universitas Putera Batam

Email : pb180910246@upbatam.ac.id

Wasiman

Ilmu Sosial Dan Humaniora/Manajemen, Universitas Putera Batam

Email : wasiman@puterabatam.ac.id

.Article Info**Article History :**

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

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.

Keyword :

*Work Discipline, Career
Development and Employee
Performance*

1. PENDAHULUAN

Selain SDM, terdapat unsur lain juga yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan, unsur tersebut adalah disiplin kerja. Menurut (Siagian, 2018) disiplin kerja adalah suatu unsur yang telah diterapkan oleh para pemimpin untuk dapat berinteraksi 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 peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. 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 tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Selain hal tersebut sering juga karyawan tidak berada di tempat kerja masing-masing di waktu 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.

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 Terstrukturnya 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, peneliti akhirnya memutuskan bahwa akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan

Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SIIX Electronic Indonesia Batam”

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

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. 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 and Siwalankerto, 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.

Di bawah ini terdapat lima indikator disiplin kerja yang memengaruhi kinerja menurut (Arda, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan dapat 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.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu hal yang terpenting bagi perusahaan, karena karir adalah kebutuhan 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 hari ini tetapi juga menginginkan adanya perubahan misalnya kemajuan serta kesempatan agar dapat terus meningkatkan pekerjaan menjadi lebih baik lagi.

Pengembangan merupakan penerapan dari rencana karir yang membutuhkan pengembangan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir telah didukung oleh departemen personalia. Di bawah ini adalah trik yang digunakan oleh seorang karyawan untuk dapat mengembangkan karir yang telah dirinci oleh departemen personalia pada kegiatan tersebut. (Hani Handoko, 2014, p. 131). Menurut Bohlander dan Snell pada (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.

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 mengenai 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 puas apabila sudah mencapai tingkatan yang ia inginkan pada saat menjalani karirnya.

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., 2020) 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).

Ada beberapa indikator kinerja bagi seseorang karyawan menurut (Tarmizi and Hutasuht, 2021) yakni:

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.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan patokan dari penlitit terdahulu. Hasil penelitian sebelumnya mengenai masalah berdasarkan judul, akan dijelaskan di bawah ini yakni:

1. (Pesik et al., 2019) penelitiannya yang 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) penelitiannya yang 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 kineja seorang karyawan dapat memengaruhi secara signifikan dan mendapatkan pengaruh yang positif.

3. (Arda, 2017) penelitiannya yang 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.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan 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 SIIIX Electronic Batam. Penelitian ini bersifat deskriptif, yang artinya penelitian tersebut menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang berhubungan dengan objek atau menjelaskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu dengan

tujuan agar dapat mengambil kesimpulan yang berlaku secara umum.

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode untuk mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner (Sugiyono, 2017, p. 402) menyatakan metode tersebut dilakukan dengan cara memberikan berbagai pernyataan dengan lisan ataupun tertulis terhadap responden. Skala likert merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur seluruh indikator. (Skala dari 1 - 5) yang diawali dengan sangat tidak setuju (STS) hingga dengan sangat setuju (SS).

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) menyatakan pada awalnya, metode penelitian adalah teknik ilmiah yang berfungsi untuk menemukan data yang mempunyai alasan tertentu. Metode penelitian diartikan metode yang memiliki manfaat bagi peneliti untuk mendapatkan, merancang, dan mengolah data sehingga laporan yang sebenarnya bisa membuat penelitian tersebut selesai.

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu hasil atau pengukuran yang dapat dilihat dari tingkatan sempurnanya suatu perangkat. Persingkat dapat disebut valid jika alat bisa mengukur seberapa cocok atau pasti sesuai dengan keadaan responden yang diukur. Pengujian untuk mendapatkan validitas pada pernyataan yang ada di dalam kuesioner dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi

Uji Reliabilitas

Hasil reliabel diperoleh melalui konsekuensi dari pengukuran reliabilitas dalam tingkat tinggi. Koefisien reliabilitas adalah nilai yang menunjukkan tinggi rendahnya reliabilitas instrumen. Sementara uji instrumen dilakukan dua kali untuk menganalisis tanda-tanda yang sama dan

hasilnya stabil, itu bisa diartikan sebagai instrumen yang reliable

Untuk melihat seberapa besar nilai hasil dari perhitungan yang dapat disetujui apabila melakukan perhitungan kembali dinamakan reliabilitas (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.

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*.

Uji Multikolinearitas

Pada saat 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 $> 0,1$.

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.

Uji 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.

Uji Koefisien Determinasi

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. Skor R^2 diartikan menjadi persentase skor kemudian perbedaannya bisa dilihat pada skor Y dan di gambar oleh variabel lain namun tidak diteliti.

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.

Uji F

Uji F menentukan apakah semua variable bebas dalam suatu model mempengaruhi variable terikat secara simultan. Signifikansi < 0.05 menolak H_0 dan menerima Hipotesis

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden akan mengisi data responden pada penelitian adalah karyawan dari PT SIIX Electronic Batam. Total keseluruhan sampel adalah 105 orang. Dari hasil kuesioner yang sudah dibagikan dan diisi oleh karyawan, data menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang berjenis kelamin laki-laki adalah sekitar 37 orang, sedangkan untuk berjenis kelamin perempuan adalah sekitar 68 orang. di antaranya rentang umur yang dimiliki 18-25 tahun adalah berjumlah 70 orang. Sedangkan, di antara umur yang dimiliki 26-30 tahun adalah berjumlah 20 orang.

Pada umur 31-35 tahun hanya berjumlah 2 orang. Rentang umur 36-40 tahun berjumlah 10 orang. Terakhir, umur >41 tahun hanya berjumlah 3 orang.

Analysis Descriptive

1. Melalui pernyataan variabel disiplin kerja (X1), seluruh total nilai adalah 2000, skor tujuan dan kemampuan ialah 395, skor teladan pemimpin ialah 408, skor balas jasa ialah 397, skor keadilan ialah 392 dan skor sanksi ialah 408. Indikator yang paling memengaruhi (besar) adalah teladan pemimpin dan sanksi sedangkan indikator keadilan adalah indikator yang harus memiliki perhatian lebih. Dapat disimpulkan bahwa, keseluruhan jumlah rata-rata jawaban adalah berkisar 400. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kedisiplinan bekerja (X1) angka yang di dapat masuk ke dalam kategori setuju.
2. Melalui pernyataan variabel pengembangan karir (X2) seluruh total pernyataan yaitu 1967. Skor perlakuan yang adil dalam berkarir yaitu 402, indikator untuk kepedulian para atasan langsung ialah 392, indikator untuk informasi tentang berbagai peluang promosi ialah 391, indikator untuk adanya minat untuk dipromosikan yaitu 395, dan indikator untuk tingkat kepuasan ialah 387. Indikator yang paling memengaruhi (besar) adalah perlakuan yang adil dalam berkarir dan indikator yang harus memiliki perhatian lebih adalah indikator peluang promosi. Dapat disimpulkan bahwa, keseluruhan jumlah rata-rata jawaban adalah berkisar 393. Berdasarkan analisis deskriptif variabel pengembangan karir (X2), angka yang di dapat masuk ke dalam kategori setuju.
3. Melalui pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) seluruh total pernyataan yaitu 1986. Skor kuantitas hasil kerja yaitu 388. Skor kualitas kerja ialah 407. Skor inisiatif ialah 413 dan skor ketelitian yaitu 395. Indikator kepemimpinan 383. Indikator yang paling memengaruhi (besar) adalah inisiatif, dan indikator yang harus mendapatkan perhatian lebih adalah kepemimpinan. Dapat disimpulkan bahwa, keseluruhan jumlah rata-rata jawaban adalah berkisar 397. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kinerja karyawan (Y), angka yang di dapat masuk ke dalam kategori setuju.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,705	0,1918	Valid
X1.2	0,756	0,1918	Valid
X1.3	0,735	0,1918	Valid
X1.4	0,657	0,1918	Valid
X1.5	0,482	0,1918	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 202

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X₂)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,644	0,1918	Valid
X2.2	0,735	0,1918	Valid
X2.3	0,720	0,1918	Valid
X2.4	0,760	0,1918	Valid
X2.5	0,585	0,1918	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,675	0,1918	Valid
Y.2	0,756	0,1918	Valid
Y.3	0,662	0,1918	Valid
Y.4	0,522	0,1918	Valid
Y.5	0,563	0,1918	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Menunjuk pernyataan semua variabel ialah disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan memperlihatkan bahwa semua variabel

mempunyai hasil yang valid dikarenakan r hitung melebihi dari r Tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,698	> 0,60	<i>Reliable</i>
2	Pengembangan Karir (X ₂)	0,723	> 0,60	<i>Reliable</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,630	> 0,60	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Melalui tabel 4, kesimpulannya adalah seluruh variabel dependen antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja serta pengembangan karir menunjukkan hasilnya yaitu *cronbach's alpha* telah melebihi skala

batas dari nilai alpha yaitu berkisar 0,60. Oleh karena itu, hasil yang telah diperoleh ini dinyatakan bahwa seluruh variabel pada observasi dapat disebut sebagai *reliable*.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44130122
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.042
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil tabel 5, kesimpulannya adalah nilai probabilitas menunjukkan hasil sig sig (2 tailed) antara variabel disiplin kerja dengan pengembangan karir menunjukkan nilai yang berkisar antara

0,200 > lebih dari batas skala nilai alpha yaitu berkisar 0,05. Oleh karena itu, hasil yang telah diperoleh ini dinyatakan bahwa hasil observasi terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0.410	2.439
	Pengembangan Karir	0.410	2.439

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tes linear pada tabel 6, diketahui bahwa VIF < 10. Nilai toleransi melalui 2 variabel independen antara disiplin kerja dengan pengembangan karir menunjukkan nilai berkisar

> 0,1. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa belum terdapat masalah *multicollinearity* pada variabel regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.007	1.256		0.006	0.995
Disiplin Kerja	-0.120	0.093	-0.197	-1.286	0.201
Pengembangan Karir	0.093	0.099	0.144	0.939	0.350

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 7, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel disiplin kerja (X1) memiliki rata rata nilai sekitar 0,201. Sedangkan pada variabel pengembangan karir (X2) memiliki data rata nilai sekitar 0,350.

Kesimpulannya adalah hasil pada tabel 7 tidak menunjukkan heteroskedastisitas, karena seluruh variabel independen mempunyai nilai di atas rata rata sekitar 0,05.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.729	0.914		1.892	0.061
Disiplin Kerja	0.329	0.068	0.351	4.845	0.000
Pengembangan Karir	0.583	0.072	0.585	8.071	0.000

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel yang tertera di atas bisa didapatkan padanan pendekatan hubungan pada variabel terikat pada variabel bebas. regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,729 + 0,329X_1 + 0,583X_2$$

1. Nilai konstan memiliki rata rata sekitar 1.729. Artinya adalah variabel disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) tetap dengan (X1 dan X2= 0), jadi nilai kinerja karyawan Y adalah 1.729.
2. Nilai konstan variabel disiplin kerja (X1) memiliki rata rata sekitar 0.329. Artinya adalah setiap penambahan 1% disiplin kerja (X1)

mengalami tingkatan pada kinerja karyawan dengan nilai rata rata sekitar 0,329. Konstan bernilai real artinya adalah terjadinya hubungan yang positif di antara kinerja karyawan dengan pengembangan karir.

3. Nilai konstan regresi pengembangan karir (X2) memiliki rata rata sekitar 0.583. Artinya adalah setiap penambahan 1% pengembangan karir (X2) mengalami tingkatan pada kinerja karyawan dengan nilai rata rata sekitar 0,583. Konstan bernilai real artinya adalah terjadi hubungan yang positif di antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883a	0.780	0.776	1.455

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Pada tabel diatas dapat lihat bahwa nilai uji R square ialah 0,780. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa persentase hubungan antara disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap

kinerja karyawan (Y) sebesar 78%, sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.729	0.914		1.892	0.061
Disiplin Kerja	0.329	0.068	0.351	4.845	0.000
Pengembangan Karir	0.583	0.072	0.585	8.071	0.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

- Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:
1. Nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 4,845 > t tabel 1,98350 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t hitung variabel pengembangan karir sebesar 8,071 > t tabel 1,98350 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	768.184	2	384.092	181.340	.000b
	Residual	216.044	102	2.118		
	Total	984.229	104			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Pada tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 181,340 > f tabel yaitu 3,09 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji t yang telah diteliti dapat kita ketahui bahwa variabel independen terhadap variabel dependen, didapatkan dalam menguji t pada tabel 10, bahwa variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi dengan positif sebesar 4,845 dan signifikan senilai 0,000 tidak melebihi nilai daripada α 0,05. Dengan ini peneliti menarik kesimpulan dalam hipotesis pertama bahwa uji meneliti ini diartikan bahwa penelitian ini dapat didapatkan dengan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SIIX Electronic Batam. Koefisien regresi variabel memiliki nilai positif artinya semakin besarnya hasil nilai disiplin kerja dengan ini dapat memberikan peningkatan Kinerja Karyawan. Disiplin kerja bisa menaikkan Kinerja Karyawan PT SIIX Electronic Batam. Dapat diartikan bahwa hasil dari penelitian sama dengan total yang diteliti dan dilakukan oleh didapatkan dari hasil penelitian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan dalam hasil uji t yang telah diteliti bisa ditemukannya ialah dari setiap variabel independen memiliki terhadap variabel dependen, didapatkan hasil uji t dalam tabel 10, menyatakan bahwa variabel pengembangan karir dapat memengaruhi nilai positif dengan rata-rata sekitar 8,071 serta nilai rata-rata signifikannya adalah 0,000 tidak melebihi nilai hasil uji t yang telah diteliti α 0,05. Kesimpulannya adalah hipotesis kedua pada penelitian dapat memberikan pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir. Dari ini didapatkan ditarik kesimpulan terhadap Kinerja Karyawan PT SIIX Electronic Batam dapat diterima. Koefisien regresi variabel pengembangan karir

pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

memperoleh hasil positif. Artinya adslah semakin tinggi nilai pengembangan karir maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Uji F yang sudah dianalisis, dapat diketahui bahwa antara variabel disiplin kerja dengan pengembangan karir dan kinerja karyawan yang telah di uji F di tabel 11, menyatakan bahwa hal tersebut dapat memengaruhi nilai positif dengan rata-rata sekitar 181,340, serta signifikan nilainya adalah 0,000 yang tidak lebih dari α 0,05. Kesimpulannya adalah hipotesis tiga yang telah diteliti bisa memengaruhi variabel disiplin kerja dan pengembangan karir yang signifikan pada Kinerja Karyawan PT SIIX Electronic Batam diterima.

REFERENSI

- Akbar, S., 2018. ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN 3, 17.
- Arda, M., 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis 18, 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Busro, M., 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, 1st ed. Jakarta : Prenadamedia Group, Malang.
- Donni Priansa, J., 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta, Bandung.
- Fauzi, M., Wakhidah, N., 2020. PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA

- KARYAWAN PT. SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA 7, 15.
- Ferawati, A., Siwalankerto, J., 2017. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN 5, 3.
- Hani Handoko, T., 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, 2nd ed. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Kusmiyatun, S.D., 2021. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RESINDO, JAKARTA SELATAN 13.
- Nailissyifa, M., Poerbo, S., Farouk, U., 2019. PENGARUH PENGETAHUAN PAJAK, PERSEPSI ATAS EFEKTIFITAS SISTEM PERPAJAKAN DAN SANKSI PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PPh PASAL 21 DALAM MELAPOR SPT 5, 10.
- Ode, W., Kaltum, U., T. Sule, E., 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan 2, 18.
- Pesik, K.J., Sepang, J.L., Rotinsulu, J., 2019. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO MANADO 9.
- Prasetyo, E.T., Marlina, P., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 3, 10.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta, Bandung.
- Tarmizi, A., Hutasuhut, J., 2021. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT PERBAUNGAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI 10.
- Triatmanto, B., 2017. ANALISIS PENGEMBANGAN KARIER YANG DIPENGARUHI OLEH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN PRESTASI KERJA. J. Manaj. DAN KEWIRAUSAHAAN 5. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i2.1874>
- Wartono, T., 2017. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN 4, 15.
- Wasiman, M., 2020. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMTEK ENGINEERING BATAM 5, 17.
- Wirawan, K.E., Bagia, I.W., Jana Susila, G.P.A., 2020. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. J. EMA 5. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>