

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kompetisi global yang semakin intensif dan kemajuan teknik dalam berbagai bidang mencetuskan suatu ide-ide perubahan, yang sudah membuat banyak perusahaan tidak mampu bertahan hidup. Setiap organisasi baik itu swasta atau pemerintah akan berupaya serta berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi supaya meningkatkan kinerja serta tercapainya visi dan misi perusahaan dan meningkatnya kesejahteraan karyawannya terlebih untuk melayani masyarakat secara umum. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan. Karena itu produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja karyawan yang baik. Rendahnya kinerja karyawan yang berakibat rendahnya produktivitas (laba) perusahaan salah satunya disebabkan oleh turunnya semangat kerja.

Turunnya kinerja memiliki beberapa ciri yaitu pertama,turun atau rendahnya produktivitas kerja. Kedua ,tingkat absensi yang tinggi. Ketiga,tingkat perpindahan buru yang tinggi .

Marwansyah ( 2014;228) Mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya kinerja pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja ( apa yang harus dicapai oleh seseorang ) dan kompetensi ( bagaimana seseorang mencapainya ).Cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan trampil serta adanya disiplin kerja yang baik serta faktor kompensasi yang baik dan adil,yang akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut Rival ( 2014;825) Disiplin kerja ialah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan,dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap sebuah perusahaan atau organisasi.Disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya Peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan serta penyuluhan bagi karyawan dalam membentuk kedisiplinan dan tata tertib yang baik diperusahaan

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan suatu langkah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa karyawan dengan kualifikasi yang tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan untuk meningkatkan usaha kedisiplinan ,organisasi perlu memberikan program pelatihan dalam menunjang pengembangan karir pada karyawan yang memiliki disiplin waktu dalam bekerja dan rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas agar bisa meningkatkan kinerja.

Rivai mengatakan (2014:825) bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Tujuan dari pengembangan karir ini artinya untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang. seperti yang terjadi pada PT DOK PERKAPALAN masih banyaknya karyawan yang sudah loyal bekerja di perusahaan ini sudah cukup lama kurang lebih 5 tahun akan tetapi belum mendapatkan promosi jabatan ,serta tidak adanya pengemangan karir pada karyawan tersebut ,hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas kerja.

Disiplin kerja perlu di tegakkan di Perusahaan PT DOK PERKAPALAN karena masih banyak karyawan yang sering datang terlambat,serta tidak mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul’’PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DOK PERKAPALAN MEDAN’’

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas ,maka identifikasi masalah yang dibuat yaitu sebagai berikut :

- a. Perlunya meningkatkan kualitas kinerja karyawan
- b. Belum maksimalnya pengembangan karir di PT DPM ini
- c. Tingkat kedisiplinan yang masih kurang optimal
- d. Masih adanya karyawan yang datang tidak sesuai dengan jam kerja yang berlaku

### **1.3 Batasan**

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut .”Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Pt dok Perkapalan Medan”.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas,maka yang menjadi rumusan masalah,dalam penelitian ini adalah.:

- a. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir di PT DOK PERKAPALAN MEDAN
- b. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT DOK PERKAPALAN MEDAN
- c. Bagaiman pengaruh kinerja dengan disiplin kerja di PT DOK PERKAPALAN MEDAN

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir pada PT DOK PERKAPALAN MEDAN

- b. Untuk mengetahui pengembangan karir di PT DOK PERKAPALAN MEDAN
- c. Untuk mengetahui pengaruh kinerja dengan disiplin kerja di PT DOK PERKAPALAN MEDAN

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai

Berikut :

- a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan kesempatan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang dapat didapat saat perkuliahan
- b. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan tentang pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan .
- c. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi bahan referensi atau masukan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang .

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

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

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin kerja**

Disiplin berasal dari akar /kata “disciple“ yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Rivai mengatakan (2014:825) bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan .”

###### **2.1.1.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

a. Kepemimpinan

Sebuah proses dimana pemimpin dapat mempengaruhi dan memberikan contoh kepada karyawannya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan

b. Penghargaan

Penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

c. Kemampuan

Upaya pengomtimalan usaha di tempat kerja untuk mendapatkan hasil yang terbaik.dengan begitu karyawan bisa selalu produktif dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan .

d. Balas Jasa

gaji dan tunjangan yang diterima karyawan, mencakupi gaji pokok, tunjangan langsung, seperti bonus, bagian laba, pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, perumahan, pengobatan, dan makanan, ataupun tidak langsung.

e. Keadilan

Setiap kegiatan diperusahan perlu adanya pengawasan agar para karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada.

### 2.1.1.3 Jenis - jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat ada dari dalam diri sendiri serta juga

dariperintah (Ilahi 2017) terdiri dari :

- a. *Self imposed dicipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini muncul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah mejadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Command dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas serta kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain. dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. untuk tetap menjaga supaya disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan.

### 2.1.1.4 Indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja menurut Sidanti (2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

- a. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
- b. Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan dan menaati peraturan serta tata tertib yang berlaku.
- c. menggunakan dan memelihara bahan-bahan serta alat-alat perlengkapan tempat kerja dengan-hati-hati.
- d. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan pengenal instansi.
- e. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.



## **2.1.2 pengembangan karir**

### **2.1.2.1 Pengertian pengembangan karir**

Menurut Sinambela (2018) Karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga paling atas

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain ,merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir ( Sinambela 2018 ).

berdasarkan pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah proses serta kegiatan dan langkah- langkah untuk mempersiapkan seorang pegawai dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Peranan pimpinan perusahaan pada hal ini manajer sumber Daya manusia dalam hubungannya menggunakan rencana dan pengembangan karir, supaya memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Memberi pelayanan serta membantu pegawai pada pengembangan karir.
- b. Menyelenggarakan berbagai program pendidikan dan pembinaan pegawai atas biaya perusahaan menjadi upaya perusahaan untuk meningkatkan mutu pegawai dan juga meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Mengadakan berbagai program perbaikan mutu kinerja, peningkatan disiplin diri, kesetiaan, kesejahteraan serta menumbuhkan motivasi di kalangan pegawai.
- d. program promosi yang memberikan keadilan dan tidak ada diskriminasi

### **2.1.2.2 Fungsi Pengembangan Karir**

Menurut Kaswan ( 2014) program Pengembangan karir memiliki 5 fungsi sebagai berikut :

- a. Mendorong pertumbuhan .Aktivitas pengembangan menyebabkan pegawai bertumbuh memperoleh kemampuan baru yang menjadikan pegawai lebih terampil.aktivitas yang berfokus pada karir untuk membantu mewujudkan potensi pegawai .
- b. Mengembangkan keterampilan baru.perencanaan dan pengembangan karir yang sistematis dalam mengembangkan keterampilan yang akan dibutuhkan di masa yang akan datang.
- c. Mengurangi kejenuhan .Kondisi seperti ini banyak pegawai tidak bisa mengatasi kejenuhan dengan tepat.salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan yang bersifat individual .
- d. Memuaskan harapan karyawan.setiap karyawan memiliki harapan tertentu terhadap peluang dalam pekerjaan.harapan ini meliputi kemajuan,pendidikan dan pengembangan untuk memperoleh pengalaman baru.dalam pengembangan karir dapat membantu memuaskan berbagai harapan karyawan .
- e. Meningkatkan tingkat pengkaryaan .perencanaan karir yang tepat dan aktivitas pengembangan dapat meningkatkan pengkaryaan karyawan kembali program perencanaan dan pengembangan karir yang direncanakan dengan baik,dan didesain dengan cermat akan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan .

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Rivai (2013:278 ) faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja

Prestasi kerja (Job Performance) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi

b. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

c. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

d. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaannya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli”

loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

e. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat- nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

f. Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

#### **2.2.4 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Hani Handoko (2015: 99) indikator pengembangan karir

meliputi :

a. Seleksi

Meliputi Penerimaan via surat lamaran, Wawancara seleksi, Tes kesehatan, Keputusan penerimaan .

b. Penempatan

Meliputi pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja.

c. Pendidikan

Meliputi tingkat pendidikan yang disyaratkan

d. Pelatihan

Meliputi Instruksi, Peserta, Materi, Metode, Tujuan, Sasaran .

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, anwar, & Komariyah, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang lakukan individu kinerja yang dapat diukur untuk melihat perbandingan dengan pencapaian sebelumnya dan target yang harus dicapai. ketika melihat kinerja berarti kita melihat pencapaian seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 484), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. yang dapat diartikan bahwa, karyawan yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dia akan lebih mudah

mencapai kinerja yang dibutuhkan, dengan ketrampilan karyawan tersebut kinerja instansi akan tercapai.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari perilaku seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal . sikap mental seseorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi).

### **2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut (Arianto,2013 ;193 ) secara spesifik tujuan penilain kinerja sebagai

berikut :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja
- b. Mengakui hasil kerja seorang karyawan ,sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik .
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diemannya sekarang .
- d. Merumuskan kembali sasaran masa depan,sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.
- f. Keterlibatan kerja sama yang baik antar karyawan akan meningkatkan kinerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan .

### **2.1.3.4 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Menurut Arianto ( 2013) Pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek

yaitu :

- a. Hasil kerja : tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
- b. Pengetahuan pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan akan berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja .
- c. Tingkat Inisiatif : tingginya inisiatif selama melakukan pekerjaan dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan .
- d. Kecakapan mental : kempuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan dapat menyesuaikan situasi kerja yang ada .
- e. Sikap : tingkat semangat kerja dan positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan .
- f. Disiplin waktu dan absensi : tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran .

#### **2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu atas 6 (enam) indikator, yaitu Robbins (2015: 260):

##### **a. Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### **b. Kuantitas merupakan Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti**

jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

##### **c. Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan pada pelaksanaan kegiatan.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Adalah tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

## 2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

**Tabel 2.1.**

### **Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Rio fernando Tulungan (2019)	Pengaruh Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Pt Sierra mandiri Distribusindo medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja Dan Pengembangan Karir secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt sierra mandiri Distribusindo medan



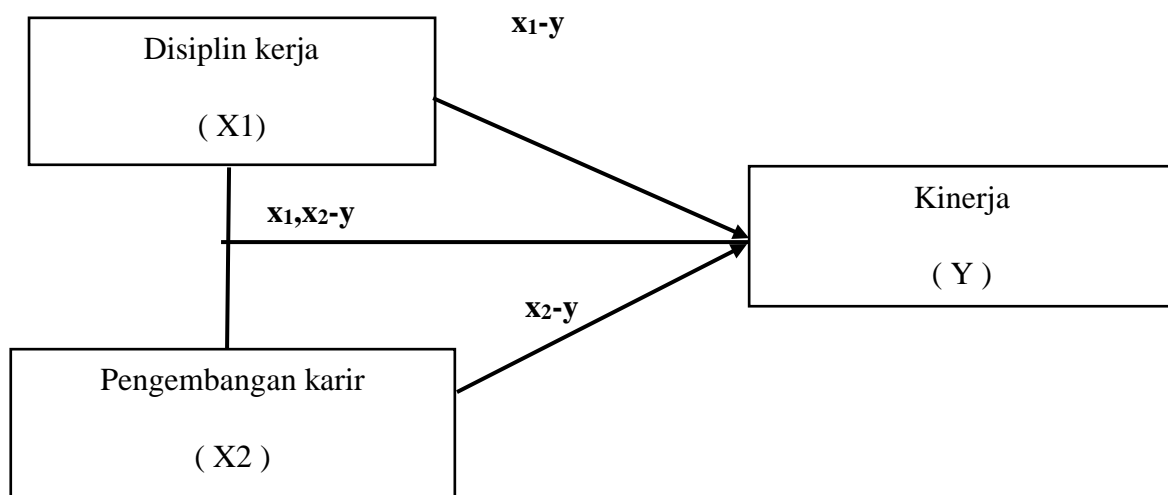
2	Romkey Manasal (2016)	Pengaruh Disiplin kerja dan Pengembangan karir Terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT manado	Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan pada fakultas ekonomi dan Bisnis UNSRAT Manado
3	Leni November & Suryalena (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir Terhadap kinerja karyawan pada industri media PT Riau media televisi (RTV) Pekan baru	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja Dan Pengembangan Karir secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri media PT Riau media televisi (RTV) Pekan baru
4	Verawati (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Indonesia	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Sinar Sosro Indonesia
5	Putri (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi

### 2.3 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian ini ( Sugiyono,2016).

Kerangka konsep penelitian ini dapat dijelaskan dari gambar 2.1 sebagai

berikut :



Gambar 2.1

Kerangka konseptual Penelitian

### 2.4 Hipotesis penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT Dok Perkapalan Medan
- b. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT Dok Perkapalan Medan
- c. Disiplin kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Di PT Dok Perkapalan Medan .