BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan sumber daya manusia (SDM) pada era globalisasi sudah semakin ketat oleh karena itu sumber daya manusia diharuskan untuk selalu mengembangkan potensi diri secara maksimal dan lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia di suatu perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar bisa mencapai tujuan yang ditetapkan dan juga direncanakan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan diminta harus mengetahui bagaimana cara mengendalikan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia itu sendiri Afandi (2018:2)

Terdapat beberapa aspek yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik pada tenaga kerja seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan dalam perusahaan guna menunjang keunggulan sumber daya manusia didalamnya. Menurut Suhardi (2019) mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Menurut Ramadhani (2019) Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dilihat dan dihitung, seperti halnya ide-ide

UNMAS DENPASAR

pemecahan suatu masalah. Menurut Utama (2021) Kinerja karyawan merupakan sebuah performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi.

Faktor yang harus diperhatikan untuk menciptakan kondisi yang efektif dan efisien adalah masalah disiplin kerja karyawan. Menurut Pratama (2023) tidak mungkin sebuah karyawan dapat mencapai tujuannya dengan tingkat disiplin kerja yang rendah. Menurut Siswanto (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Karyawan yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja keryawan cenderung baik. Sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja karyawan tersebut cenderung rendah. Menurut Utama (2021) Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan secara teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah Sikap dan perilaku karyawan sebagai upaya dalam mengikuti peraturan yang ada dalam oganisasi atau perusahaan.

Adapun beberapa hasil penelitian tentang disiplin kerja menurut Ayu,dkk. (2023), Daulay,dkk. (2019) dan Razak,dkk. (2018) disiplin kerja berpengaruh

UNMAS DENPASAR

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Daulay,dkk (2019), untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, setiap perusahaan perlu menerapkan disiplin bagi setiap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Dengan disiplin maka setiap tahap dari pelaksanaan aktivitas akan berjalan dengan maksimal, sehingga kinerja yang optimal dapat tercapai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi Kerja. Dalam organisasi, motivasi harus mendapat perhatian yang serius bagi manajemen sumber daya manusianya. Menurut Fauzi & Wakhida (2020) motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut Rizal (2019) motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal yang sudah tidak asing lagi. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai. Motivasi kerja menurut Wulan & Hasilohan (2021) merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan yang diharapkan.

UNMAS DENPASAR

Adapun beberapa hasil penelitian tentang motivasi kerja menurut Muna & Isnowati (2022), Yolinza & Marlius (2023) dan Fauzi & Wakhidah (2020) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Muna & Isnowati (2022) dengan adanya motivasi kerja ini karyawan akan memberikan yang terbaik, bekerja lebih produktif, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dengan cara pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Ini menjadi langkah awal bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Tak hanya Disiplin kerja dan Motivasi kerja saja, Pengembangan karir juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Afiyati (2018) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Semakin tinggi karir seseorang maka semakin besar tantangan yang akan hadapi namun semakin banyak pula pengalaman yang bisa didapatkan. Pengalaman itu yang akan membantu seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Sinambela (2019:409), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan.

UNMAS DENPASAR

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai faktor yang sangat penting demi terwujudnya suatu tujuan organisasi serta berperan secara aktif dalam peningkatan suatu kinerja pegawai. Menurut Ramadhani (2019) pengembangan karir merupakan suatu langkah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa karyawan dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang dapat menambah kemampuan seseorang guna mencapai karir yang di inginkan.

Adapun beberapa hasil penelitian tentang pengembangan karir menurut Arijanto (2018) Ihsan (2022), Ulantini (2023) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Ayu,dkk. (2023) Pegawai yang menginginkan karir tinggi tentu saja akan berbeda dengan mereka yang kurang berkompeten di bidangnya dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Pengembangan karir tentu saja memegang peran penting dalam meeningkatan kinerja tujuan daripada pengembangan tersebut guna memberikan perbaikan terhadap kesalahan yang terjadi sehingga untuk kedepannya mampu menjadi lebih baik lagi.

Kantor Desa Dauh Puri Kaja merupakan pusat pelayanan desa yang beralamat di Jl. Gatot Subroto VI J No. 34, Dauh Puri Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Dibantu dengan 35 Pegawai, kegiatan pelayanan yang diadakan seperti pembuatan KTP, surat keterangan lahir, perubahan data KK dan lain-lain. Serta kegiatan lain oleh bidang pemerintahan, pemberdayaan, pembangunan, ataupun pembinaan diselenggarakan di Kantor Desa.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari indikator ketepatan waktu yaitu masih rendahnya produktivitas kerja pegawai sehingga masih adanya aparatur pemerintah desa yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target waktu yang telah di tentukan sehingga berdampak pada keterhambatan berjalannya kegiatan lain pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dengan beberapa karyawan Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah dalam hal berpakaian, masih adanya perangkat desa yang memakai sandal ke kantor. Selanjutnya, tidak disiplin dengan jam kerja seperti masuk kerja terlambat dan

UNMAS DENPASAR

pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan. Serta penggunaan waktu kerja tidak digunakan dengan baik, seperti mengobrol di waktu jam kerja serta memainkan handphone. Hal tersebut menjadi salah satu dampak pada tugas-tugas yang dimiliki oleh perangkat desa menjadi bertumpuk.

Pada dasarnya, disiplin kerja akan tercipta dengan baik apabila perusahaan mampu menciptakan dan mengimplementasikan aturan serta konsekuensi kerja terhadap karyawan. Salah satu unsur yang digunakan untuk melihat disiplin kerja adalah tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi karyawan pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja Tahun 2022

Bulan	**Jumlah pegawai**	**Total hari kerja**	**Total kehadiran pegawai seharusnya**	**Jumlah hari kerja yang tidak hadir**	**Total kehadiran pegawai**
1	2	3	4=2x3	5	6=5:4x100%
Januari	35	22	700	24	3,42%
Februari	35	19	665	18	2,70%
Maret	35	19	665	22	3,30%
April	35	20	700	26	3,71%
Mei	35	20	630	25	3,96%
Juni	35	15	525	23	4,38%
Juli	35	20	700	28	4,00%
Agustus	35	19	665	17	2,55%
September	35	20	700	22	3,14%
Oktober	35	17	595	20	3,36%
November	35	19	665	24	3,60%
Desember	35	18	630	25	3,96%
Jumlah	420	228	7.874	274	42,08%
Rata – rata	35	19	653	22	3,50%

Sumber : Kantor Desa Dauh Puri Kaja 2022

Dari Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi. Dimana jumlah ketidakhadiran karyawan dikarenakan izin dan sakit dengan persentase tingkat absensi karyawan rata-rata 3,50. Menurut Flippo (2020) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen

dianggap tinggi sedangkan diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja tergolong tinggi, yang merupakan salah satu indikator menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, bahwa ada faktor lain yang menunjukkan disiplin kerja karyawan yang kurang yaitu karyawan pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan, perbedaan sikap yang ditunjukan oleh atasan kepada karyawan sehingga menurunkan disiplin kerja tersebut.

Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2019), Nurleha,dkk. (2023) Panggabean,dkk. (2022) dan Pesik,dkk. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna,dkk. (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja, fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja bahwa motivasi yang diberikan dianggap kurang dalam kebutuhan penghargaan atas pencapaian oleh karyawan. Selanjutnya adapun permasalahan lain seperti kurangnya dorongan dan semangat kerja yang diberikan oleh pimpinan. Sehingga hal ini merupakan faktor menurunnya kinerja pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja.

Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Afiyati (2018), Purba,dkk. (2019), Tritania (2018) dan Wulan & Hasiholan (2021)

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyas (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan beberapa karyawan pada pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan pengembangan karir bahwa Kantor Desa Dauh Puri Kaja seperti masih kurangnya pemberian pendidikan dan pelatihan kepada anggota perangkat desa sehingga banyaknya aparatur pemerintah desa yang kebingungan tentang pekerjaanya sendiri, seperti pembuatan RKP Desa, Proposal, serta Desain RAB. Ini menyebabkan perangkat desa tidak bisa bekerja sendiri, sehingga akan mengganggu pekerjaan rekan lainnya. Hal ini merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja dikarenakan menumpuknya pekerjaan akibat membantu anggota lainnya.

Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yusup,dkk. (2020), Andriani (2019), Cholisshofi & Bahiroh (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah (2022) dan Setyowati,dkk. (2023) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja Denpasar.

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan kondisi yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja?
3. Apakah Pengembangan Karir Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka tujuan penelitian dari pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat Teoritis dan Praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan menambah wawasan serta pengetahuan penulis dan dapat digunakan sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang di dapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. serta dapat di gunakan sebagai refrensi bagi penelitian di masa yang akan datang.

2) Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sebesar apa pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan karir yang berhubungan dengan Kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Locke dan Latham (2013) mengemukakan bahwa penetapan tujuan untuk bekerja menuju suatu tujuan adalah sumber utama motivasi kerja. Untuk memahami motivasi kerja dan mengembangkan teknik untuk meningkatkan motivasi kerja di kalangan pekerja. Salah satu caranya adalah dengan menggunakan teori tentang penetapan tujuan. Penetapan tujuan dapat berfungsi sebagai proses motivasi karena penetapan tujuan dapat menciptakan ketidaksesuaian antara kinerja saat ini dan kinerja yang diharapkan. Tujuan adalah target dan tujuan untuk kinerja masa depan. Bahwa setiap orang akan membuat perhitungan dalam menetapkan tujuan.

Ketika seseorang telah menetapkan tujuan untuk dirinya sendiri, dia akan memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah dibuatnya. Tujuan tersebut akan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Suatu organisasi yang berhasil mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusia didalamnya yang merupakan salah satu aset organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan tujuan organisasi adalah bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi pengembangan karir dan kinerja karyawan. Hal ini tentu saja sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen demi stabilitas dan perkembangan organisasi.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Panggabean (2022) adalah proses lengkap dari pekerjaan individu yang hasilnya dapat digunakan untuk menilai apakah pekerjaan individu baik atau tidak. Menurut Daulay,dkk (2019) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan yang diukur berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Andriani (2019) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standardisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja sumber daya yang optimal akan memberikan hasil yang baik terhadap sebuah organisasi dan begitu juga sebaliknya.

Seorang karyawan akan memperoleh apresiasi yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Menurut Liyas (2019) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Pangesti (2022) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai melalui kontribusi karyawan yang mungkin bersifat positif atau negatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitasnya dalam menyelesaikan tugas yang diukur berdasarkan ketentuan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan Menurut (Afandi, 2018) yaitu:

1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2) Kejelasan dan penerimaan

   Seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.

3) Tingkat motivasi pekerja

   Suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.

4) Kompetensi

   Suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.

5) Fasilitas kerja

   Sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.

6) Budaya kerja

   Suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.

7) Kepemimpinan

   Sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.

8) Disiplin kerja

   Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2019) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan yaitu :

1) Kemampuan dan Keahlian

   Ini adalah kapasitas atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan

UNMAS DENPASAR

suatu tugas.

2) Pengetahuan

Seseorang yang berpengetahuan luas dalam bidang usahanya akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, begitu pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Sebuah karya yang dirancang dengan baik akan membuatnya lebih mudah untuk melakukannya secara akmat dan efektif.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Gaya Kepemimpinan

Ini adalah cara dimana pemimpin berinteraksi atau memerintahkan bawahannya.

7) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau standar yang berlaku dan itu milik kelompok atau bisnis.

8) Kepuasan kerja

Merupakan merasa baik atau antusias atau menyukai seseorang baik sebelum dan sesudah melakukan tugas.

9) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

UNMAS DENPASAR

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal di dalamnya, yaitu :

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktiva yang diselesaikan

3) Ketepatan waktu

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kehadiran

   Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

UNMAS DENPASAR

5) Kemandirian

   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

   Sedangkan menurut Silaen (2021:6) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal di dalamnya, yaitu :

1) Kualitas Kerja

   Kualitas merupakan kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan

yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3) Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

4) Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5) Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

UNMAS DENPASAR

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Menurut Ayu,dkk (2023) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sejalan dengan pendapat menurut Ramadhani (2019) bahwa

disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin dalam organisasi harus ditegakkan, karena tujuan perusahaan dapat diwujudkan dengan menegakkan disiplin. Menurut Jufrizen dkk, (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai untuk taat pada peraturan yang telah ditentukan organisasi guna mencapai tujuan bersama. Menurut Ihsan (2021) Disiplin kerja adalah kebiasaan diri sendiri untuk dapat bekerja pada aturan dan norma sukarela sosial yang bertujuan untuk mencapai segala sesuatu yang diharapkan.

Disiplin kerja Menurut Nurleha,dkk (2023) merupakan kegiatan pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan dan peraturan- peraturan yang ditetapkan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Kedisiplinan tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh pegawai yang ada didalam organisasi tersebut untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang bersedia dan rela bekerja sesuai dengan aturan atau norma yang berlaku guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019:89) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

3) Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan.
4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut Wahyuni & Lubis (2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Tujuan dan kemampuan

   Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal bagi serta harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan

2) Teladan kepemimpinan

   Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

   Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memperngaruhi kedisplinan karyawan karena balas jasa akan meberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan

4) Keadilan

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

5) Waskat

   Dengan waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan

UNMAS DENPASAR

langsung mengawasi prilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi

Dengan sanksi atau hukuman, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Daulay,dkk (2019), mengukur disiplin kerja perlu memperhatikan beberapa hal di dalamnya, yaitu :

1) Tingkat kehadiran.

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.

2) Tata cara kerja.

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluru anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik

UNMAS DENPASAR

4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019) mengukur disiplin kerja perlu memperhatikan beberapa hal di dalamnya, yaitu :

1) Taat terhadap aturan waktu

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

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh setiap orang. Dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mampu bekerja keras dan bersemangat

UNMAS DENPASAR

untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Menurut Andayani (2020) Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Menurut Soejarminto & Hidayat (2023) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Verawati,dkk (2023) Motivasi kerja merupakan keadaan atau energi yang mendorong karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi kerja menurut Putera dkk (2021) dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan bisa mengembangkan semua kemampuanyang dimiliki untuk bekerja lebih. Sedangkan menurut Yoga,dkk (2019) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk mendapatkan sebuah keinginan yang menimbulkan semangat kerja guna mencapai tujuan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

UNMAS DENPASAR

Menurut Sutrisno (2019:11) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan tersebut :

1) Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada karyawan, yaitu :
    a) Keinginan untuk dapat hidup, untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap,

dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain

d) Keninginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya pengahrgaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor ekstern, yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada karyawan, yaitu:

a) Kondisi lingkungan kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar lingkungan

b) Kompensasi yang memadai, motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik

c) Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan yaitu jaminan karier untuk masa depan

e) Peraturan yang fleksibel yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan agar pekerjaan berjalan dengan baik.

Sedangkan menurut Afiyati (2018) faktor-faktor yang dapat

UNMAS DENPASAR

mempengaruhi motivasi kerja adalah :

1) Kebutuhan-kebutuhan (needs)
2) Tujuan-tujuan (goals)
3) Sikap (attitude)
4) Kemampuan-kemampuan (abilities).
5) Pujian yang diberikan (praise)
6) Gaji (pay)

3. Indikator motivasi kerja

Menurut Afandi (2018:29), mengukur motivasi kerja perlu memperhatikan beberapa hal di dalamnya, yaitu :

1) Kondisi kerja

   Kondisi atau lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu untuk nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

2) Fasilitas kerja

   Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

3) Balas jasa

   Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

UNMAS DENPASAR

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak, serta pengakuan dari atasan ketika bekerja sesuai atau melebihi target.

Sedangkan menurut Hasibuan (2018:158), mengukur motivasi kerja perlu memperhatikan beberapa hal di dalamnya, yaitu

1) Prestasi atau *achievement*

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas serta mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Pengakuan atau *recognition*

Pengakuan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi ini dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan.

3) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*

Untuk mencapai hasil yang baik, maka diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung jawab atau *responsibility*

Ini berarti keterlibatan individu dalam setiap pekerjaan seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaanya.

UNMAS DENPASAR

5) Kemajuan atau *advancement*

Guna meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus memberikan pelatihan kepada karyawan agar terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja.

6) Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*

Pengembangan diperlukan guna meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.

2.1.5 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Organisasi atau perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang berkualitas. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan dengan Pengembangan Karir. Menurut Andriani (2019) Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan. Menurut Sari & Khasanah (2021) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai untuk mencapai karir yang diinginkan.

UNMAS DENPASAR

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai faktor yang sangat penting demi terwujudnya suatu tujuan organisasi serta berperan secara aktif dalam peningkatan suatu kinerja pegawai. Menurut Utama (2020) Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang. Menurut Rivai (2018) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pendapat menurut Sidarman & Suci (2019) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan pengembangan karir adalah Proses peningkatan kemampuan individu dengan cara memberikan fasilitas berupa Pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan karir

Menurut Hasibuan (2018), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan adalah :

1. Prestasi kerja

   Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan ialah pada prestasi kerja dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Apabila prestasi kerja tidak memuaskan, tidak ada jaminan bagi seseorang karyawan untuk mampu diusulkan.

UNMAS DENPASAR

2. Kesempatan untuk tumbuh

   Pemberian kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, baik melalui pelatihan, kursus, ataupun melanjutkan ke jenjang Pendidikan berikutnya.

3. Kesetiaan pada organisasi

   Pengembangan karir menjadi suatu bukti dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempat karyawan tersebut bekerja dengan jangka waktu yang lama.

4. Mentor dan sponsor

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

5. Dukungan bawahan

   Dukungan dari para bawahan menjadi point penting dalam mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan dengan kesempatan untuk tumbuh.

Sedangkan menurut Rivai (2018), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan adalah :

1) Sikap atasan, rekan kerja dan bawahan

   Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu seseorang harus menjaga hubungan baik dengan semua orang yang ada dalam organisasi.

2) Pendidikan

   Pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan. Maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kemulusan karir seseorang.

3) Prestasi

   Prestasi yang baik merupakan usaha yang kuat dalam diri seseorang. Walaupun ada keterbatasan Pendidikan, pengalaman dan dukungan dari rekan sekerja.

UNMAS DENPASAR

4) Nasib

Nasib turut menentukan keberhasilan seseorang. Walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan bahwa faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja.

3. Indikator Pengembangan karir

Menurut Rivai (2018), mengukur pengembangan karir karyawan perlu memperhatikan beberapa hal di dalamnya, yaitu :

1. Kebutuhan karir

   Membantu para pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan karir internal mereka sendiri

2. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril

   Perusahan memberi umpan balik terhadap kinerja yaitu meningkatkan kemampuan kinerja pegawai untuk mengisi posisi jabatan yang disediakan perusahaan.

3. Dukungan perusahaan dalam bentuk materil

   Perusahaan memberikan umpan balik berupa fasilitas – fasilitas kerja yang mendukung dalam jabatannya.

4. Pelatihan

   Meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai dalam bidang operasional

5. Perlakuan yang adil dalam berkarir

   Memebrikan kesempatan berkarir kepada pegawainya untuk mengembangkan diri

UNMAS DENPASAR

6. Informasi karir

   Memberikan informasi karir yang dibutuhkan untuk mengetahui jabatan yang dapat dicapai pegawai.

Sedangkan menurut Budiana (2021), mengukur pengembangan karir karyawan perlu memperhatikan beberapa hal di dalamnya, yaitu :

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

   Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan – pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Kepedulian atasan langsung

   Salah satu bentuk kepedulian atasan itu memberikan umpan balik atau *feedback* kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing – masing sehingga pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

3. Informasi peluang promosi

   Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses pada informasi tentang berbagai peluang untuk di promosikan.

4. Minat untuk di promosikan

   Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk mengembangkan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya.

5. Tingkat kepuasan

   Tingkat kepuasan selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan berarti bersedia menerima kenyataan bahwa adanya berbagai faktor pembatasan yang dihadapi seseorang.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai dasar untuk melakukan suatu penelitian, penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terhadulu penting untuk diketahui. Hal ini sangat berguna untuk menentukan langkah penelitian serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan. Berikut hasil dari penelitian sebelumnya yang disajikan dalam bentuk uraian :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restourant Medan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan) Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat lokasi penelitian yaitu PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restourant Medan) Menjadi Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Tidak hanya lokasi saja, perbedaan lainnya juga dapat dilihat dari jumlah sample, pada penelitian sebelumnya menggunakan 113 sample sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan 35 sample. Sedangkan persamaan dari kedua penelitian ini terdapat pada judul penelitian yang dimana menggunakan variable independent dan dependen yang sama. Selanjutnya terdapat pada Teknik analisis data yang dimana pada kedua penelitian ini sama sama menggunakan metode kuantitatif, serta kedua penelitian kali ini menggunakan metode analisis linear berganda.

UNMAS DENPASAR

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurleha,dkk (2023) yang berjudul Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat lokasi penelitian yaitu Kantor Samsat Rantauprapat Menjadi Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Tidak hanya lokasi saja, perbedaan lainnya juga dapat dilihat dari judul penelitian, pada penelitian sebelumnya menggunakan judul Motivasi Kerja,Disiplin Kerja,Sikap Profesional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan persamaan dari kedua penelitian ini terdapat pada Teknik analisis data yang dimana pada kedua penelitian ini sama sama menggunakan metode kuantitatif, serta kedua penelitian kali ini menggunakan metode analisis linear berganda.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Panggabean,dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Variable Pengembangan Karir berpengaruh Positf dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada lokasi penelitian yaitu PT

UNMAS DENPASAR

Pegadaian (Persero) Medan Area-1 menjadi Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Tidak hanya pada lokasi, Perbedaan juga ada pada jumlah sample yang digunakan yaitu 133 sample sesuai dengan jumlah karyawan sedangkan pada penelitian ini menggunakan 35 sample. Pada judul penelitian juga terdapat perbedaan yaitu penambahan variable komunikasi pada penelitian sebelumnya. Sedangkan persamaan pada kedua penelitian ini terdapat pada judul penelitian yang menggunakan 3 *variable* independent yang sama dengan variable dependent yang sama juga. Selanjutnya terdapat pada Teknik analisis data yang dimana pada kedua penelitian ini sama sama menggunakan metode kuantitatif, serta kedua penelitian kali ini menggunakan metode analisis linear berganda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Pesik,dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. Hasil penelitian menunjukan bahwa Hasil Analisis secara simultan disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. Perbedaan pada penelitian ini dengan sebelumnya terdapat pada lokasi penelitian yaitu PT. Bank Sulutgo Manado menjadi Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Perbedaan lainnya dapat dilihat dari jumlah populasi dan sample yaitu sample berjumlah 80 responden sedangkan pada penelitian ini menggunakan 35 responden. Adapun perbedaan yang dapat dilihat selanjutnya yaitu pada judul penelitian pada penelitian sebelumnya menggunakan 2 variable bebas yang sama yaitu Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir terhadap kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan sedangkan pada penelitian ini menambahkan 1 variable bebas menjadi Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik purposive sampling sedangkan pada penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Sedangkan persamaan pada kedua penelitian ini adalah Teknik analisis data, Teknik yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Terdapat persamaan lain yang dapat dilihat dari variable dependent, yaitu Kinerja karyawan.

5. Penelitian menurut Sutaguna,dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Pekerjaan Lingkungan Hidup, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Makassar Mega Putra Prima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan kedua penelitian ini dapat dilihat dari banyak hal, salah satunya lokasi penelitian. Pada penelitian sebelumnya menggunakan PT Makassar Mega Putra Prima sedangkan pada penelitian ini menggunakan Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Selanjutnya dilihat dari jumlah sample, yang dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 46 sample, sedangkan pada penelitian ini menggunakan 35 sample. Selain itu, dilihat dari judul penelitian yang dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan variable Pengaruh

UNMAS DENPASAR

Kompetensi, Pengalaman Kerja, Pekerjaan Lingkungan Hidup, Dan Disiplin Kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir. Sedangkan persamaan dari kedua penelitian ini yaitu sama sama menggunakan Teknik analisis linear berganda. Selanjutnya kedua penelitian ini sama sama menggunakan Teknik sampling jenuh sebagai Teknik pengambilan sample.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Afiyati (2018) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Adapun perbedaan yang dapat dilihat dari kedua penelitian ini pada lokasi penelitian yaitu pada Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta, sedangkan pada penelitian ini menggunakan Kantor Desa Dauh Puri Kaja sebagai lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan 60 responden sedangkan pada penelitian ini menggunakan 35 responden. Perbedaan lain juga dapat dilihat dari Teknik sampling yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan *Total Sampling Technique*, pada penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Sedangkan persamaan pada kedua penelitian ini terdapat pada judul penelitian yang dimana menggunakan *variable* yang sama yaitu Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan lain terdapat pada metode analisis data, yaitu sama sama menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda.
7. Hasil penelitian menurut Purba,dkk (2019) dengan judul Analisis Pengaruh

UNMAS DENPASAR

Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara Simultan Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan. Secara Parsial Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun Perbedaan yang dapat dilihat dari Lokasi penelitian yaitu Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado sedangkan pada penelitian ini menggunakan Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Perbedaan lain juga ada pada Judul penelitian yang dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan variable Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variable Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan. Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama sama menggunakan Variable bebas Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

8. Hasil penelitian menurut Tritania (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan yang

UNMAS DENPASAR

dapat dilihat dari lokasi penelitian yaitu Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang sedangkan pada penelitian ini menggunakan Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Penelitian sebelumnya menggunakan 37 responden sedangkan pada penelitian ini menggunakan 35 responden. Adapun persamaan pada kedua penelitian ini yang dapat dilihat dari judul penelitian yang dimana menggunakan variable independent dan dependen yang sama yaitu Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Tidak hanya itu saja, pada Teknik pengambilan sample juga kedua penelitian ini sama sama menggunakan Teknik Sample Jenuh.

9. Hasil penelitian menurut Wulan dan Hasilohan (2021) yang berjudul Pengaruh Rekruitmen, Pengembangan Karir, Disiplin kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Disnakertransduk Provinsi Jateng. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap Kinerja. Pengembangan karir positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan yang dapat dilihat dari lokasi penelitian yaitu Disnakertransduk Provinsi Jateng sedangkan pada penelitian ini menggunakan Kantor Desa Dauh Puri Kaja sebagai lokasi penelitian. Selain itu, dapat dilihat dari sample yang dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 100 sample sedangkan pada penelitian ini menggunakan 35 sample. Perbedaan lain juga dapat dilihat dari Teknik pengambilan sample yang dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan *Purposive* Sampling Teknik sedangkan pada penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Pada judul juga terdapat perbedaan pada variable Rekruitmen, yang dimana hanya digunakan pada penelitian

UNMAS DENPASAR

sebelumnya. Persamaan pada kedua penelitian pada teknis analisis data, yaitu sama sama menggunakan Teknis Analisis Regresi Linear Berganda. Persamaan lain terdapat pada judul penelitian yang sama sama menggunakan *variable* Pengembangan Karir, Disiplin kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

10. Hasil penelitian menurut Liyas (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi penelitian yaitu Kantor Notaris Panam menjadi Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Selain itu, perbedaan juga ada pada sample, dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 71 sample sedangkan pada penelitian ini menggunakan 35 sample. Perbedaan lain terdapat pada judul penelitian yang dimana menggunakan *variable* Gaya kepemimpinan, sedangkan pada penelitian ini menggunakan Pengembangan karir. Persamaan pada kedua penelitian ini adalah sama sama menggunakan Teknik Sampling jenuh untuk Teknik pengambilan sampel. Selanjutnya pada teknis analisis data, yang dimana sama sama menggunakan teknis Analissi Linear Berganda.
11. Hasil penelitian menurut Yusup,dkk. (2020) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi penelitian. Pada penelitian sebelumnya menggunakan Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sedangkan penelitian ini menggunakan Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Selain itu terdapat perbedaan pada judul penelitian, yang dimana penelitian ini menggunakan 1 variable saja yaitu Pengembangan karir sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 variable yaitu Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan karir. Perbedaan lain dapat dilihat dari jumlah sample, pada penelitian sebelumnya menggunakan 90 sample sedangkan pada penelitian ini menggunakan 35 sample. Teknis analisis data yang digunakan juga berbeda, pada penelitian sebelumnya menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana, sedangkan pada penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Linear Berganda. Persamaan pada kedua penelitian ini terdapat pada judul penelitian yang sama sama menggunakan variable Pengembangan karir.

12. Hasil penelitian menurut Andriani (2019) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumya terdapat pada lokasi penelitian, pada penelitian sebelumnya menggunakan Kementerian Agama Kabupaten Gowa sedangkan penelitian ini menggunakan Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Selain itu, jumlah sample yang digunakan juga berbeda pada penelitian sebelumnya menggunakan 50 sample sedangkan pada penelitian ini menggunakan 35 sample. Terdapat perbedaan pada judul penelitian, yang dimana penelitian ini menggunakan

UNMAS DENPASAR

1 variable saja yaitu Pengembangan karir sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 variable yaitu Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan karir. Teknis analisis data yang digunakan juga berbeda, pada penelitian sebelumnya menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana, sedangkan pada penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Linear Berganda. Persamaan pada kedua penelitian ini terdapat pada judul penelitian yang sama sama menggunakan variable Pengembangan karir.

13. Hasil penelitian menurut Cholisshofi dan Bahiroh (2022) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Perbedaan kedua penelitian ini dapat dilihat dari lokasi penelitian yang dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung sedangkan pada penelitian ini menggunakan Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Selain itu adapun perbedaan lain yaitu pada sample yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu 86 sample sedangkan pada penelitian ini menggunakan 35 sample. Selanjutnya perbedaan kedua penelitian ini dilihat dari judul penelitian yang dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan variable Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi, sedangkan pada

UNMAS DENPASAR

penelitian ini menggunakan variable Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan Karir. Sedangkan persamaan pada kedua penelitian ini sama sama menggunakan teknik sampling jenuh pada teknik pengambilan sample.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah,dkk. (2023) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Pandalungan Jember. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa, semua variable memberikan pengaruh pada kinerja karyawan kecuali variable pengembangan karir yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan yang dapat dilihat dari lokasi penelitian yaitu namun pada penelitian ini menggunakan Kantor Desa Dauh Puri Kaja sebagai lokasi penelitian. Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Pandalungan Jember. Perbedaan yang dapat dilihat selanjutnya yaitu pada judul penelitian. Yaitu menggunakan variable kompetensi sedangkan pada penelitian ini menggunakan Motivasi kerja. Sedangkan Persamaan dari kedua penelitian ini adalah memiliki variable yang sama yaitu Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan.
15. Penelitian menurut Nuriyah,dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja memilikikpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Perbedaan kedua penelitian ini dapat

UNMAS DENPASAR

dilihat dari lokasi penelitian yang dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan Puskesmas Padang, sedangkan pada penelitian ini menggunakan Kantor Desa Dauh Puri Kaja. Selanjutnya dapat dilihat dari judul penelitian yang dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan variable Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variable Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir. Sedangkan persamaan kedua penelitian ini yaitu sama sama menggunakan Teknik sampling jenuh pada teknik pengambilan sample. Selain itu dapat dilihat dari Teknik analisis data yang dimana sama sama menggunakan Teknik Analisis Regresi Linear Berganda.

UNMAS DENPASAR