

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan wadah yang digunakan untuk menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk mengendalikan sumber daya penggerak dalam suatu organisasi atau institusi secara efektif dan efisien, dan mencakup keseluruhan aktivitas dan implementasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Tangkilisan,2020). Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuknya serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Larasati, 2018). Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan

suatu ilmu atau cara bagaimana mengelola hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang secara baik dan benar serta bisa digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Menghadapi era persaingan usaha saat ini yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut harus terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdullah, 2018). Pelayanan yang baik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil (Umbeang, 2020).

Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia dan akan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi (Pratama, 2018). Bekerja dengan merasa senang dan nyaman bisa menumbuhkan semangat pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan meningkatkan kinerja pegawai dan memperbesar kemungkinan tercapainya tujuan dari perusahaan. Melihat pentingnya kinerja pegawai dalam suatu

perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan serta meningkatkan kualitas kinerja dari pegawainya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin dalam bekerja memang sangat diperlukan dalam bekerja sehingga perlunya ada fungsi disiplin kerja dalam sebuah perusahaan agar bisa membangun kepribadian yang baik. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rival, 2019). Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2019) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada kepuasan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustriani *et al.*, (2022), Lestari *er al.*, (2020). Suwanto (2019), Puspita dan Widodo (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Hasyim *et al.*, (2020) dan Harap *et al.*, (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut, maka dapat dibuktikan bila disiplin kerja meningkat maka dapat diramalkan kinerja dari seorang pegawai akan meningkat pula.

Selain disiplin kerja, kualitas sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dimana kualitas sumber daya manusia dalam diri seseorang pegawai secara teoritis juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam pencapaian tujuannya. Menurut Daniarsa (2021) Kualitas sumber daya manusia merupakan kesanggupan staff dan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini berarti pegawai dengan kualitas SDM yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula, sehingga terdapat korelasi positif antara kualitas SDM dengan kinerja pegawai. Amhas (2018) mengemukakan bahwa kualitas SDM menyangkut mutu dari tenaga kerja

hubungannya dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Menurut Permadi (2018) mengemukakan bahwasanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas yang baik ditunjukkan dengan SDM yang dapat menciptakan tidak hanya berupa nilai komparatif, akan tetapi nilai kompetitif, generatif serta inovatif melalui penggunaan energi yang tertinggi diantara *intelligence*, *imagination*, serta *creativity*. Dalam hal ini, SDM yang berkualitas tidak lagi hanya menggunakan energi yang sifatnya kasar, misalnya bahan mentah, air, lahan, energi otot, dan lain-lain.

Menurut Leuhery (2018) menyatakan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik prestasi kerja yang akan dihasilkan, sebaliknya jika suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah maka tidak terwujudnya suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi. Hasil penelitian Aisyah (2017), Hiariey (2018), dan Rukaya, dkk (2019) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurwahni (2020) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut, bahwa semakin optimalnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja dan kualitas SDM, pengembangan karir juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan tehnik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan 2018). Pengembangan karir memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu titik serta pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya sebagaimana diungkapkan oleh Robbins (Busro, 2018:275). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian Jafar (2018); Arismunandari (2020) Rozi (2021) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Marsuq (2017), Frianto (2019) serta Pratama (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT BPR Luhur Damai Tabanan, merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di kabupaten Tabanan. BPR ini adalah bank yang melayani kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. PT BPR Luhur Damai menawarkan layanan simpan deposito

berjangka atau tabungan, kredit dan pinjam, pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah. PT BPR Luhur Damai beralamat di Jl. By Pass Kediri, Banjar Anyar, Kec. Kediri, Kabupaten Tabanan, Bali 82121. PT BPR Luhur Damai ini dikepalai oleh Bapak Dra. A.A Oka Sarimurti. Karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan berjumlah 62 orang karyawan yang dibagi berdasarkan jabatan yang ada. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai target yang ditetapkan PT BPR Luhur Damai Tabanan.

Karyawan PT BPR Luhur Damai Tabanan dituntut untuk bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan PT BPR Luhur Damai Tabanan yakni Bapak Dra. A.A Oka Sarimurti, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan diperoleh informasi bahwa belum maksimalnya kinerja karyawan, contohnya target dan realisasi pencairan Kredit yang mengalami penurunan. Adapun data target dan realisasi pencairan kredit periode terakhir tahun 2022 yakni :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pencairan Kredit
PT BPR Luhur Damai Tabanan

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
Januari	1.416.662.275	489.015.447	35%
Februari	1.416.662.275	2.132.082.353	151%
Maret	1.416.662.275	697.106.305	49%
April	1.416.662.275	433.135.619	31%
Mei	1.416.662.275	750.915.116	53%
Juni	1.416.662.275	431.482.196	30%
Juli	1.416.662.275	458.482.196	32%
Agustus	1.416.662.275	1.530.259.755	108%
September	1.416.662.275	1.180.555.293	83%
Oktober	1.416.662.275	550.180.391	39%
November	1.416.662.275	691.169.312	49%
Desember	1.416.662.275	1.322.957.411	93%

Sumber : PT BPR Luhur Damai Tabanan

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa penyaluran kredit pada PT BPR Luhur Damai cenderung fluktuatif. Dalam hal ini penyaluran kredit tertinggi dicapai pada bulan Februari yaitu sebesar Rp. 2.132.082.353,- dengan persentase 151% dan di bulan Agustus sebesar Rp. 1.530.259.755,- dengan persentase 108% , sedangkan penyaluran kredit terendah terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar Rp. 431.482.196,- dengan persentase 30%. Penurunan penerimaan kredit dikarenakan kurang tepatnya seorang karyawan mengerjakan pekerjaan dan lamanya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan tidak fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehingga menyebabkan penundaan, kesalahan ataupun kelalaian dalam proses pencairan kredit.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan prestasi, kualitas kerja, kuantitas kerja, serta konsistensi karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada PT BPR Luhur Damai dimana permasalahan ini muncul karena karyawan masih kurang dalam hal kehadiran dan masih ada saja karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan seperti keterlambatan karyawan pada saat masuk kerja dan ketidakhadiran dari pegawai yang disebabkan dari berbagai hal. Berdasarkan data dari bagian

personalia, diperoleh tingkat absensi karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan dalam tahun terakhir pada tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Tingkat absensi karyawan
pada PT BPR Luhur Damai Tabanan
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir/ Absensi (hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = (BxC)	(E)	(F) = (E:D x 100%)
1.	Januari	62	25	1550	32	2,06
2.	Februari	62	24	1488	87	5,85
3.	Maret	62	27	1674	69	4,12
4.	April	62	26	1612	65	4,03
5.	Mei	62	26	1612	38	2,36
6.	Juni	62	26	1612	40	2,48
7.	Juli	62	26	1612	47	2,92
8.	Agustus	62	27	1674	56	3,35
9.	September	62	26	1612	43	2,67
10.	Oktober	62	26	1612	49	3,04
11.	November	62	26	1612	61	3,78
12.	Desember	62	27	1674	34	2,03
Jumlah Rata-rata		744	312	19.344	588	38,64
		62	26	1.612	49	3,22

Sumber : PT BPR Luhur Damai Tabanan (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan adalah berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata 3,22%. Menurut Dwipayana (2020) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi sehingga demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. dapat dikatakan tingkat absensi karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan sebesar 3,22% adalah tinggi.

Fenomena yang berkaitan dengan Kualitas SDM berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan bagian kepegawaian pada

PT BPR Luhur Damai Tabanan ditemukannya permasalahan pada faktor kualitas SDM dimana permasalahan ini muncul karena kurangnya kemampuan, pengalaman, pendidikan, pengetahuan, keterampilan, berpikir dan kecerdasan. Pengalaman dan kemampuan yang dimiliki karyawan PT BPR Luhur Damai Tabanan dimana sebagian masih kurang, hal ini disebabkan oleh sebagian besar karyawan adalah sarjana muda dan lulusan SMA/SMK. Berdasarkan data dari bagian personalia, diperoleh tingkat pendidikan terakhir karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan sebagai berikut :

Tabel 1.3
Tingkat Pendidikan Terakhir Karyawan
pada PT BPR Luhur Damai Tabanan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	SMP	1	1,61
2.	SMA/SMU	25	40,32
3.	SMK	3	4,84
4.	D2	1	1,61
5.	D3	2	3,23
6.	S1	29	46,78
7.	S2	1	1,61
	Jumlah	62	100

Sumber : PT BPR Luhur Damai Tabanan

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa Pengalaman dan kemampuan yang dimiliki karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan dimana sebagian masih kurang hal ini disebabkan oleh sebagian besar karyawan adalah lulusan SMA/SMU yaitu 40,32% dan S1 46,78% yang dimana sebagian merupakan sarjana muda sehingga karyawan belum mempunyai pengalaman yang cukup dalam pelaksanaan penyelesaian pekerjaan yang disebabkan dari kurangnya pembinaan dan pelatihan yang didapatkan oleh karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan pengembangan karir berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan 10 orang karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan ditemukannya permasalahan pada faktor pengembangan karir dimana permasalahan ini muncul karena perusahaan kurang dalam hal pengembangan karir seperti pelatihan-pelatihan kepada karyawan yang tidak berjalan secara efektif. Sebenarnya program pengembangan karir sangat penting bagi karyawan karena dapat mengasah keahlian agar lebih berkembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Luhur Damai tabanan ?
- 2) Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan ?
- 3) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ini bertujuan :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Luhur Damai Tabanan.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan di PT BPR Luhur Damai Tabanan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT BPR Luhur Damai Tabanan

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi manfaat seperti berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang dapat diperoleh melalui penelitian ini yaitu:

a) Bagi Peneliti

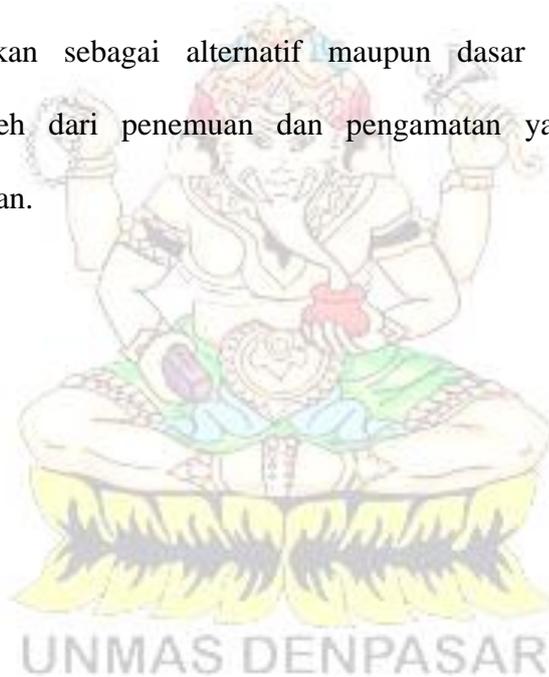
Penulis dapat menguji keterkaitan pengaruh disiplin kerja, kualitas SDM dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang metodologi penelitian, untuk menambah pengetahuan dan juga melatih penulis dalam praktek penelitian.

b) Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai koleksi tambahan penelitian dan dapat menjadi referensi tambahan untuk yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya yang sejenis.

c) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan pertimbangan bagi PT BPR Luhur Damai Tabanan dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam pengembangan perusahaan di masa yang akan datang dan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan yang diperoleh dari penemuan dan pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi (Ridho, 2021). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Proses penetapan tujuan *goal setting theory* adalah dapat dilakukan berdasarkan Prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh suatu organisasi sebagai satu kebijakan (wangmuba, 2018). Rachmawati (2019) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Akbar 2018).

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Setiap tujuan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan akan memberikan motivasi yang berbeda pula bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu (Giusti, dkk. 2018). Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang

lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan institusi/organisasi, sebagaimana di ungkapkan oleh Siagian, (Umam, 2018:21). SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020).

Menurut Nana (2020) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia.

Berdasarkan berbagai pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Adil, dkk (2018) mengemukakan bahwasanya disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Fitriani dkk 2021). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hidayat dkk 2022).

Menurut Wahyudi (2019) disiplin merupakan alat yang digunakan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai dengan membuat aturan yang harus dipatuhi bersama. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tidak indiscipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yang memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang dengan mematuhi aturan yang ada untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan merupakan untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang

memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanya merupakan salah satu cara meredam kegelisahan karyawan.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Seseorang pemimpin mengingatkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Pemimpin yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terjadinya disiplin.

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2019:89) adalah :

1) Mematuhi semua peraturan organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan aturan dan pedoman kerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2) Penggunaan waktu yang secara efektif.

Waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap karyawan sehingga dapat mengejar target yang diberikan organisasi kepada setiap karyawan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan maka karyawan telah memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.

4) Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para karyawan, dengan dilihat dari frekuensi kehadiran yang sama semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.3 Kualitas SDM

2.3.1 Pengertian Kualitas SDM

Menurut Sedarmayanti (2019), mengemukakan bahwa kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2019) adalah tenaga

kerja atau karyawan di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Pengertian lain dikemukakan oleh Sabarofek (2022) sumber daya manusia adalah orang atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi untuk memajukan tujuan perusahaan. Dengan demikian pengertian kualitas sumber daya manusia menurut Aziz, dkk. (2018) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari karyawan menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan.

Sebagai bahan perbandingan pengertian kualitas sumber daya manusia menurut Telaumbanua (2019) yang dimana kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang bukan hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.

Dengan demikian menurut Sedermayanti (2019) mengemukakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia yaitu kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan kualitas sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan tujuan perusahaan. Hanya dari sumber daya manusia

yang berkualitas tinggillah yang hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas SDM

Menurut Sedarmayanti (2019) faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada umumnya menyangkut dua aspek, antara lain aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik. Dalam mengukur kualitas sumber daya manusia ada beberapa aspek dasar yang harus diketahui yaitu :

1) Kemampuan fisik (kesehatan)

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat seminimal mungkin dihindari.

2) Kemampuan non fisik, yang meliputi

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berfikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia di dalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.3.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2019), menyatakan bahwa kinerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti kemampuan fisik, kemampuan intelektual, pengetahuan, keterampilan dan kepemimpinan yang dimiliki seorang karyawan. Indikator kualitas SDM yang dikemukakan oleh Sedarmayanti adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih standar.

2) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berfikir, menalar, dan memecahkan masalah.

3) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan dimana pengetahuan tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media, dan informasi yang diterima.

4) Keterampilan

Keterampilan atau sikap karyawan terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya, merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan harus diusahakan dalam upaya pengembangan karyawan. Adanya pengembangan dalam objek yaitu

pengetahuan, keterampilan maupun sikap karyawan akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok-kelompok perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

2.4 Pengembangan Karir

2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntt tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.

Menurut Hasibuan (2018) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam proses pengembangan karir, terdapat 3 pihak yang berperan, yaitu :

- 1) Individu setiap karyawan bertanggung jawab dalam mengembangkan dirinya untuk mencapai posisi tertentu. Semua upaya akan sia-sia jika dari individu karyawannya tidak berkeinginan untuk mengembagkan diri.
- 2) Manajer berperan dalam memberikan dukungan dan umpan balik atas kinerja yang sudah ditampilkan karyawannya.
- 3) Perusahaan perannya adalah menjadi penggerak dengan memberikan program pelatihan, pilihan jenjang karir, dan melalui kebijakan yang dimiliki.

Dari penjabaran definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan tehnik, teoritis, konseptual dan moral karyawan untuk mencapai suatu rencana karir dengan menyesuaikan kebutuhan pekerjaan atau jabatan di perusahaan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagin (2019) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu :

- 1) Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus bekerja dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3) Mentors dan sponsors

Mentors dan sponsor adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

4) Dukungan para bawahan

Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

5) Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

2.4.3 Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir Busro, (2018) mengemukakan ada 3 dimensi dalam pengembangan karir, sebagai berikut:

1) Menaksir kebutuhan karir

- a) Kesesuaian minat dan keahlian dalam pekerjaan
- b) Kesempatan karir yang sama bagi seluruh karyawan

- c) Peran pelatihan dan pendidikan dalam membantu mengukur kebutuhan karir

2) Kesempatan karir

- a) Penyebaran informasi mengenai kesempatan dalam karir
- b) Kejelasan informasi kesempatan dalam karir yang diberikan oleh perusahaan
- c) Kejelasan rencana karir yang dijelaskan oleh perusahaan.

3) Penyesuaian karir

- a) Kesesuaian kebutuhan karir dan kesempatan karir dalam perusahaan
- b) Kesesuaian penampilan karyawan dalam pekerjaannya
- c) Peran pelatihan dan pengembangan dalam membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Silas dkk (2019), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Septiana dan Widjaja (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Lie (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut pendapat dari Kasmir (2018) mengemukakan bahwa Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diberikan, baik secara positif maupun terhadap tujuan suatu organisasi.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor tersebut akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.

Menurut Wibowo (2018) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu:

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership faktor*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- 4) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Suciati dkk (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam perusahaan mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu perusahaan akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

- 3) Disiplin

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, lebih lanjut Fauzi (2021) mengemukakan indikator-indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3) Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandiria, seleksibilitas, berfikit, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5) Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi maka seseorang tersebut memiliki keinginan untuk memajukan organisasinya hingga mencapai tujuan organisasinya.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian yang penulis adalah:

- 1) Susanto (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu kepuasan kerja serta dari segi tahun dan lokasi penelitian.

- 2) Kaengke, dkk (2018) meneliti tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado, Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, pelatihan dan motivasi sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknis analisis data yang digunakan yaitu teknik Accidental Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu pengembangan karir, serta dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.
- 3) Suwanto (2019) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum tanggerang selatan. Variable independen yang digunakan dalam penelitian ini disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian tersebut dengan

penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi serta pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

- 4) Juwita, dkk (2021) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mega Lestari Plasino. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu kepuasan kerja serta dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.
- 5) Prasetyo (2019) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu kepuasan kerja serta dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

- 6) Albertho, dkk. (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu pada variabel disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, segi lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.
- 7) Aisyah (2017) meneliti tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Jember. Variabel independen yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil peneliti menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Jember. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu pada variabel bebas kualitas sumber daya manusia dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta menggunakan teknis analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu profesionalisme kerja dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

- 8) Hiariey (2018) meneliti tentang Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fleksibilitas Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Terhadap Paramedis Keperawatan RSUD Dr. M. Haulussy Ambon). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia dan fleksibilitas organisasi sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan fleksibilitas organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu pada variabel kualitas sumber daya manusia dan

variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

- 9) Nurwahni (2020) meneliti tentang Pengaruh Kualitas SDM, Profesional Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas SDM, profesional kerja dan komitmen kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang data yang digunakan dalam teknis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM dan komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan profesional kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu kualitas SDM dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu profesional kerja dan komitmen kerja serta dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.
- 10) Akhmal *et al.*, (2018) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X yang berlokasi di Tanjung Morawa Medan. Populasi berjumlah 19 orang karyawan aktif dengan rincian 13 orang laki-laki dan 6 orang perempuan menggunakan sampling jenuh. Teknik

pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan metode kuantitatif diskritif. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama analisis regresi berganda dari uji-. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.

- 11) Marpaung, Winarto (2018) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Studi kasus dilakukan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan karyawan sebagai responden penelitian sebanyak 126 orang dengan menggunakan teknik accidental sampling. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui kekuatan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis data menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.