

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting pada setiap perusahaan. Pada hakikatnya suatu perusahaan harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah kunci utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut kualitas sumber daya manusia yang baik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai sehingga dapat diukur keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi perusahaan untuk mencapai target dan tujuan, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan merupakan hal yang penting dan dibutuhkan dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuannya (Dwinanda dkk., 2022). Menurut (Sembiring, 2020:15) kinerja karyawan adalah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut (Esthi & Marwah, 2020), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.

Menurut (Estiningsih, 2019:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi yang merupakan karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.

Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Menurut Rahmat, *et al.*, (2019) dikatakan bahwa kompetensi berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Enny (2019:30) menyatakan kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Kompetensi berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk. Hal tersebut sesuai dengan Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik menurut Kadir, dkk. (2018)

menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian Astuti (2020), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan tidak memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karyawan. Kurangnya pelatihan, umpan balik, atau kesempatan untuk berkembang dapat menghambat penggunaan kompetensi. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Lestari (2019) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kompetensi.

Selain itu pengembangan karir juga berkaitan dengan kinerja karyawan dan pengembangan karir dimana pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Afandi, 2018:19). Namun demikian tentunya berbagai konsep, aspek, serta proses yang menyelubunginya tidaklah sesederhana itu. Seperti yang diungkapkan oleh Priansa (2018:161) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan karyawan. Dengan demikian persoalan pengembangan karier ini juga amatlah berpengaruh pada kinerja serta kepuasan kerja seorang karyawan, tentunya dengan bentuk paling yang konkretnya adalah pengembangan finansial dan kualitas kehidupannya pula.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengembangan karir yaitu menurut Syahputra (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa mereka memiliki keterampilan yang lebih baik, mereka cenderung lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan kinerja mereka karena mereka lebih mampu menangani tugas-tugas yang sulit. Sejalan dengan hasil penelitian menurut Sinaga (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi karyawan. Mereka merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan ketika diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih banyak.

Hasil penelitian Nurdin (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir perlu diatur dengan baik dan transparan dalam hal promosi atau mutasi, kesetiaan/loyalitas organisasional, prestasi kerja, maupun exposure. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan akan merasa aman tentang karir yang akan mereka kejar di masa depan, yang memungkinkan mereka menyeimbangkannya dengan memberikan kinerja terbaik mereka. Darmawan (2022) mendukung hasil penelitian tersebut, dimana penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sekalipun perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik, tetapi jika karyawan tidak memiliki ketertarikan, tujuan serta semangat untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain selain kompetensi dan pengembangan karir dimana disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dimana disiplin kerja sendiri menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri dari beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin merupakan sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dalam perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidakdisiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh para atasan. Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan- peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan (Fauzi, 2019:87). Tanpa adanya dorongan dari disiplin kerja yang baik akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja akan meningkatkan tingkat kinerja pegawai yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, karena pegawai senantiasa lebih serius dalam mengerjakan pekerjaannya dan menghindari berbagai kesalahan-kesalahan bekerja.

Teori tersebut di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewianawati, dkk. (2022) yang mana penelitian tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka cenderung lebih produktif. Mereka menjalani rutinitas kerja dengan baik dan menghindari

gangguan yang dapat mengganggu produktivitas. Sejalan dengan penelitian tersebut, hasil dari penelitian Putra (2023) menunjukkan hasil sama yaitu, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna dengan adanya disiplin kerja, kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Penelitian yang dilakukan Tannady (2022) menunjukkan hasil berbeda, dimana hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pekerjaan itu sendiri tidak menantang atau rutin, maka disiplin kerja mungkin tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja. Karyawan merasa bahwa mereka bisa menjalankan pekerjaan mereka dengan baik tanpa harus memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Penelitian tersebut sejalan dengan Nelizulfa (2018) yang membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini faktor-faktor disiplin kerja yang meliputi mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

PT. BPR Ulatidana Rahayu adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang sudah berjalan sejak tahun 1990 yang memiliki tiga point utama dalam pelayanan yakni Fokus, Integritas dan Profesional dalam melayani nasabah dan juga penuh keramahan agar nasabah selalu puas dengan pelayanan yang di berikan. PT. BPR Ulatidana Rahayu mendorong sistem keuangan nasional bekerja secara efektif dan efisien serta mampu bertahan terhadap gejolak internal dan eksternal untuk mendukung alokasi sumber pendanaan/pembiayaan dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan stabilitas perekonomian nasional.

PT. BPR Ulatidana Rahayu sama seperti bank lainnya yaitu lembaga keuangan resmi yang memiliki lisensi dari otoritas terkait untuk menghimpundana dari nasabah. Dana yang telah dihimpun dari masyarakat akan disalurkan kembali dalam bentuk produk keuangan seperti kredit atau pinjaman kepada nasabah kembali sehingga dana yang ada bisa lebih produktif dan bisa menggerakkan ekonomi. Selain untuk menghimpun dan menyalurkan dana kembali, saat ini BPR Ulatidana Rahayu juga menyediakan produk keuangan lainnya seperti Deposito, Kredit, dan Tabungan.

Adapun masalah yang terjadi pada PT. BPR Ulatidana Rahayu yaitu menurunnya kinerja karyawan dimana target kredit pada tahun 2021 menurun ini dikarenakan oleh beberapa faktor yang menyebabkan target kredit menurun yaitu kurang maksimalnya kinerja karyawan yang dilihat pada setiap tahunnya dimana target yang ditentukan tidak tercapai selain itu pimpinan kurang memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga pengembangan karir pada karyawan menurun sehingga kualitas pelayanan yang di berikan kepada nasabah menurun selain itu ketaatan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Tetapi pada tahun 2018 angka target kredit yang ditentukan oleh perusahaan telah mencapai target bahkan melebihi target yang telah ditentukan.

Untuk tahun-tahun berikutnya dapat dilihat belum mencapai target dikarenakan adanya pandemi covid-19 dimana menyebabkan nasabah lebih memilih untuk tidak mencari kredit karena adanya permasalahan ekonomi yang sangat menurun pada tahun tersebut, tetapi masih bisa dikatakan bahwa PT. BPR Ulatidana Rahayu masih bisa bertahan dalam kondisi yang tidak memungkinkan untuk nasabah mencari kredit.:

Tabel 1.1
Realisasi Kredit Pada PT.BPR Ulatidana Rahayu Tahun 2018-2022

KREDIT				
TAHUN	TARGET	REALISASI	DEVISIASI	PERSEN
2018	Rp.30.000.000.000,-	Rp.24.265.050.000,-	Rp.5.734.950.000,-	80.88%
2019	Rp.30.000.000.000,-	Rp.30.713.550.000,-	Rp.713.550.000,-	102.38%
2020	Rp.35.000.000.000,-	Rp.30.875.000.000,-	Rp.4.124.000.000,-	88.21%
2021	Rp.35.000.000.000,-	Rp.30.650.850.100,-	Rp.4.349.150.000,-	93.29%
2022	Rp.35.000.000.000,-	Rp.30.395.100.000,-	Rp.4.604.900.000,-	86.84%

Sumber: PT. BPR Ulatidana Rahayu (2022)

Dapat dilihat pada tabel 1.1 realisasi target diatas dari tahun 2018 sampai 2022 masih belum mencapai target yang telah disesuaikan perusahaan tetapi pada tahun 2018 target yang ditetapkan 30.000.000.000,- dan realisasi kredit telah mencapai target sebesar Rp. 30.713.550.000,- per/tahunnya dengan nilai persentase sebesar 102.38% sehingga keuntungan yang diperoleh pada tahun 2018 sebesar Rp. 713.550.000,- dan untuk realisasi terendah pada tahun 2022 yaitu target yang ditetapkan Rp. 35.000.000.000,- realisasi targetnya sebesar Rp. 30.395.100.000,- per/tahunnya dengan nilai persentase sebesar 86.84%. Dimana dalam pencapaian kredit untuk setiap tahunnya masih belum maksimal dan belum semua per/tahun bisa mencapai target yang telah ditentukan ini dikarenakan berbagai hal seperti kinerja karyawan pada PT. BPR. Ulatidana Rahayu belum bekerja secara optimal dan belum mampu meningkatkan pencapaian kredit untuk setiap tahunnya.

Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja pada bagian kredit dalam menyalurkan pemasarannya kepada nasabah dan kurang optimalnya kinerja karyawan dalam menarik minat nasabah untuk melakukan kredit selain itu pada tahun 2022 dimana pada tahun ini angka realisasi kredit yang paling rendah

dimana pada tahun ini masih dalam fase pandemik covid-19 yang membuat perekonomian belum stabil membaik secara optimal yang membuat para nasabah takut melakukan atau melakukan kredit.

Tabel 1.2
Realisasi Tabungan Pada PT.BPR Ulatidana Rahayu Tahun 2018-2022

Tabungan				
Tahun	Target	Realisasi	Deviasi	Persentase
2018	Rp.3.500.000.000,-	Rp.2.355.585.000,-	Rp.1.144.415.000,-	67.30%
2019	Rp.3.500.000.000,-	Rp.3.785.500.000,-	Rp. 285.500.000,-	108.16%
2020	Rp.5.500.000.000,-	Rp.4.387.650.000,-	Rp.1.112.500.000,-	79.78%
2021	Rp.5.500.000.000,-	Rp.4.292.568.000,-	Rp.1.207.432.000,-	78.05%
2022	Rp.5.500.000.000,-	Rp.4.198.841.000,-	Rp.1.301.159.000,-	76.34%

Sumber : PT.BPR Ulatidana Rahayu (2022)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pencapaian target tabungan pada PT.Ulatidana Rahayu pada tahun 2018-2022 belum mencapai target secara optimal, tetapi pada tahun 2019 mencapai target yang ditetapkan sebesar Rp.3.500.000.000,- dan realisasinya targetnya sebesar Rp. 3.785.500.000,- per/tahunnya dengan nilai persentase 108.16% sehingga keuntungan yang diperoleh Rp. 285.500.000 dan untuk realisasi terendah pada Tahun 2018 dimana target yang ditetapkan sebesar Rp. 3.500.000.000,- dan realisasi targetnya sebesar Rp. 2.355.585.000,- dengan nilai persentase sebesar 67.30%. Dimana secara keseluruhan pencapaian target tabungan himpunan dana dari nasabah belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan karena daya tarik nasabah dalam menabung kurang karena lebih memilih untuk saham emas dari pada menabung uang dikarenakan bunga atau keuntungan yang diperoleh lebih besar. Selain itu kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dilihat dari pencapaian target setiap tahunnya belum secara keseluruhan bisa mencapai target.

Hal ini yang ditunjukkan dengan hasil pencapaian terutama berkaitan dengan target dan realisasi tabungan yang diberikan maupun jumlah tabungan yang diterima.

Tabel 1.3
Jumlah Tingkat Absensi dan Hari Kerja Karyawan pada
PT. BPR Ulatidana Rahayu 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja(Orang)	Jumlah Hari Kerja (orang)	Jumlah Hasil Kerja seharusnya (orang)	Absensi	Jumlah Hasil Kerja Senyatanya (Orang)	Persentase (%)
1	2	3	4(2x3)	5	6(5-6)	7(6/5x100%)
Januari	35	30	1050	25	1025	2,43
Februari	35	29	1015	25	990	3,96
Maret	35	26	910	20	890	2,24
April	35	26	910	24	886	2,75
Mei	35	25	875	23	852	2,69
Juni	35	28	980	24	956	2,51
Juli	35	26	910	20	890	2,24
Agustus	35	15	525	20	505	4,95
September	35	24	840	20	820	2,43
Oktober	35	22	770	20	750	2,66
November	35	25	875	23	852	2,69
Desember	35	30	1050	25	1025	2,43
Jumlah		347	10710	269	10441	31,74
Rata - Rata		28,91	895,6	22,41	870	2,64

Sumber : PT. BPR Ulatidana Rahayu (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat diketahui tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Ulatidana Rahayu periode Januari – Desember 2022 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata – rata tingkat absensi karyawan sebesar 2,64 yang tergolong rendah. Tingkat absensi yang wajar berada di bawah 2-3%, jika tingkat absensi mencapai 15%-20% menunjukkan tingkat absensi yang buruk.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan PT. BPR Ulatidana Rahayu kurangnya pengembangan karir dapat membuat karyawan merasa terjebak dalam pekerjaan yang stagnan, tanpa peluang pertumbuhan atau motivasi. Disiplin kerja yang lemah bisa mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap aturan dan

prosedur perusahaan seperti halnya banyak terdapat karyawan yang masih sering datang terlambat tidak sesuai dengan jam operasional kantor dan juga hal tidak disiplin lainnya seperti: pengajuan surat izin secara mendadak tanpa membuat surat, mengganggu efisiensi dan kualitas pekerjaan. Semua ini berpotensi menyebabkan kinerja karyawan menurun, kurangnya motivasi, penurunan produktivitas, dan bahkan peningkatan tingkat absensi.

Berdasarkan Uraian diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul tentang, Pengaruh Kompetensi, Perkembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Ulatidana Rahayu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti merumuskan beberapa masalah:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Ulatidana Rahayu?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Ulatidana Rahayu?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Ulatidana Rahayu?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah diatas maka tujuan penelitiannya antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. BPR Ulatidana Rahayu.

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. BPR Ulatidana Rahayu
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial pada PT. BPR Ulatidana Rahayu

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi peneliti

Penting bagi peneliti yang melakukan studi karena teori memberikan kerangka kerja yang jelas untuk penelitian mereka. Teori memungkinkan peneliti untuk merumuskan hipotesis atau pertanyaan penelitian yang relevan. Selain itu, teori juga membantu peneliti dalam merancang metodologi penelitian yang sesuai, memilih alat pengukuran yang tepat, dan mengidentifikasi variabel yang perlu dipelajari. Dengan dasar teori yang kuat, peneliti dapat merumuskan kerangka kerja penelitian yang kokoh, yang mengarah pada hasil penelitian yang lebih valid dan dapat diandalkan.

b. Bagi peneliti lain

Manfaat teoritis dari suatu penelitian juga dapat dirasakan oleh peneliti lain dalam bidang yang sama. Temuan dari penelitian sebelumnya, yang didasarkan pada teori yang kuat, dapat menjadi dasar bagi peneliti lain untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut. Mereka dapat menggunakan temuan tersebut untuk memperluas pemahaman tentang

topik yang sama atau untuk menguji teori-teori lain yang berkaitan. Dengan demikian, penelitian yang didasarkan pada teori yang kuat dapat memajukan pemahaman dalam suatu bidang pengetahuan dan memicu penelitian lebih lanjut yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu.

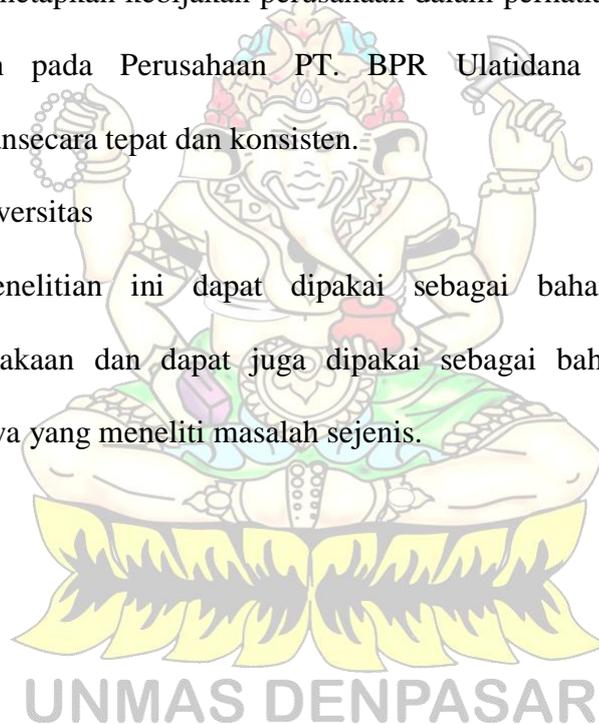
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi Perusahaan dalam menetapkan kebijakan perusahaan dalam perhatian terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. BPR Ulatidana Rahayu. Strategi pemasaran secara tepat dan konsisten.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah dipergustakaan dan dapat juga dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau goal setting theory awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), menjelaskan bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya (Kriyantono, 2017).

Kriyantono (2017) menyatakan sebuah goal merupakan suatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu. *Goal setting* mengizinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkan dengan hasil kerja di masa lalu.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.

Menurut (Estiningsih, 2018:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian.

Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2019:189-193) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang

baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya

- c. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan suatu yang baik.
- f. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

- h. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- i. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- j. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.
- k. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- l. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

m. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Menurut (Widayati, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

b. Pendidikan Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

c. Keterampilan Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

d. Kepemimpinan Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

e. Tingkat Penghasilan Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

- f. Kedisiplinan Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2018:75) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan di suatu perusahaan adalah

- a. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitaspekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dankemampuan karyawan.

- b. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

- d. Kerja sama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.

- e. Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

2.1.3 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu menurut Rahmat (2019). Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Armaniah (2019), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Dari pendapat para ahli di atas dapat dikatakan kompetensi adalah sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wahyuni (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu :

- a. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akansangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
- b. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkandan diperbaiki

- c. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
- d. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
- e. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan
- f. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif
- g. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi
- h. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan

3. Indikator Kompetensi Kerja

Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.4 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Afandi, 2018:19). Namun demikian tentunya berbagai konsep, aspek, serta proses yang menyelubunginya tidaklah sesederhana itu. Seperti yang diungkapkan oleh Priansa (2018:161) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupankaryawan.

Dengan demikian persoalan pengembangan karier ini juga amatlah berpengaruh pada kinerja serta kepuasan kerja seorang karyawan, tentunya dengan bentuk paling yang konkretnya adalah pengembangan finansial dan

kualitas kehidupannya pula. Sementara itu Hartatik (2019:138) memberikan beberapa opsi definisi yang dapat menyelubungi pengembangan karier yang di antaranya adalah sebagai berikut.

- a. Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.
- b. Pekerjaan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan serta penambahan kemampuan seorang pekerja.
- c. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.
- d. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

Artinya pengembangan karier meliputi pengembangan dari individu atau karyawan itu sendiri, usaha atau proses untuk mencapainya, peningkatan sikap karyawan, hingga peningkatan kewenangan serta jabatannya di dalam organisasi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja.

Berdasarkan pengertian pengembangan karir menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan serta perubahan nilai-nilai dari anggota organisasi menuju tingkat kematangan, kompetensi, dan kewenangan yang lebih tinggi berdasarkan perencanaan serta berbagai aspek lain yang direncanakan baik oleh individu terutama oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja kerja serta kehidupan anggota organisasi tersebut secara holistik.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir Seseorang yang berkarir akan menemukan banyak faktor yang akan mempengaruhinya untuk melakukan pengembangan. Mirza et al. (2020:152) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu :

a. Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada 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

b. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

c. Mentors dan sponsors

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

d. Dukungan para bawahan

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

e. Kesempatan untuk bertumbuh

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

3. Indikator Pengembangan Karir

Dalam mengukur tercapainya suatu variabel dibutuhkan indikator-indikator konkret yang dapat menjadi berbagai gejala atau suatu tindakan nyata yang akan mempengaruhi suatu hal tidak terkecuali pada persoalan pengembangan karier ini. Menurut Rivai (2018:44-145) indikator pengembangan karir di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Prestasi kerja

Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktifitas pengembangan karir, ketika kinerjanya di bawah standar dengan mengabaikan upaya pengembangan-pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai, kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

b. Eksposur (Exposure)

Eksposur menjadi paham (diharapkan dapat mempertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan tugas kondusif. Tanpa adanya eksposur karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir.

c. Jaringan kerja (Networking)

Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya ataupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.

d. Peluang untuk tumbuh (growth)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya.

e. Pembimbing dan sponsor

Banyak karyawan berpendapat bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Nasehat-nasehat yang diberikan oleh mentor dan pembimbing dapat membantu dalam proses pengembangan karir mereka sendiri.

Sementara itu menurut Priansa (2018:161) indikator pengembangan karier adalah sebagai berikut.

a. Perencanaan karir

Karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

b. Pengembangan karir

Individu Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

c. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada karyawan tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

d. Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi karyawan bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan- peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketntuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan

hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan.

Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020) Sedangkan, Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Menurut Sumadhinata, (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Ramon, (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Namun menurut Muhyadin, (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai disiplin kerja maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti karyawan yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka karyawan yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, sukai tidak sukai karyawan tersebut akan menjadi disiplin.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela, (2018), berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima:

- a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

- c. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semuastandar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
- d. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Menurut Singodimedjo (2020:89) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan dari jerih payahnya yang telah kerjakan bagi organisasi atau perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Teladan disini merupakan perihal yang krusial, karena dalam lingkungan pekerjaan ini selalu melekat dalam segala aktivitasnya, teladan ini merupakan contoh perilaku yang baik seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa dicontohkan oleh manajer atau atasan yang terkait, dengan harapan dapat berdampak baik bagi pegawai lainnya dan untuk organisasi atau perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. dengan ditemukanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, seharusnya semua pegawai akan merasa terlindungi, dan didalam hatinya berjanji untuk tidak akan membuat kesalahan yang sama.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai denganapa yang sudah atur.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Seorang pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seorang individu tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, selain itu juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Rasa saling menghormati dan menghargai terhadap sesama pegawai yang ada di perusahaann dan juga melakukan komunikasi yang baik dengan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Dhermawan & Pratama, 2020:540), disiplin kerja terdiri dari empat indikator, yaitu:

a. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah karakteristik untuk dapat menyelesaikan tugas yangtelah di berikan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

- b. Menggunakan peralatan kerja dengan baik Penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.
- c. Tanggung Jawab kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

Indikator pada disiplin kerja menurut Pranitasari & Khotimah (2021), yaitu:

- a. Mengatur waktu masuk kerja adalah kemampuan seseorang untuk menentukan dan mematuhi jadwal atau waktu yang telah ditetapkan untuk memulai aktivitas kerja.
- b. Mengatur waktu pulang adalah kemampuan seseorang untuk menentukan dan mematuhi jadwal atau waktu yang telah ditetapkan untuk meninggalkantempat kerja.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku adalah sikap dan perilaku seseorang yang patuh dan mematuhi norma-norma, aturan, atau peraturan yang berlaku dalam suatu lingkungan, baik itu di tempat kerja, masyarakat, atau lembaga lainnya.
- d. Penggunaan pakaian kerja bekas adalah mengacu pada praktik memakai atau menggunakan pakaian kerja yang sudah pernah digunakan oleh orang lain sebelumnya. Ini bisa mencakup seragam, pakaian pelindung, atau busana khusus yang biasanya terkait dengan lingkungan kerja tertentu.

- e. Tanggung jawab menyelesaikan tugas adalah kewajiban dan kesadaran individu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan atau diamanahkan kepadanya. Ini mencakup kesiapan untuk memenuhi target atau batas waktu yang ditetapkan, menjalankan tugas dengan penuh dedikasi, dan memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan baik.
- f. Menyelesaikan tugas sampai selesai setiap hari adalah kebiasaan atau sikap individu untuk menyelesaikan semua pekerjaan atau tugas yang diemban dalam suatu hari kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian Sihombing, dkk., (2020) penelitian menyatakan jikalau kompetensi, disiplin, serta pengembangan karier secara simultan (serentak) maupun parsial (mandiri) signifikan dan mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja karyawan perusahaan, dimana pada koefisien determinansinya sebanyak 0,609 yang membuktikan bahwa kompetensi, disiplin serta dan pengembangan karier berpengaruh ataupun ada hubungan terhadap para kinerja karyawan dengan kualitas presentasinya sejumlah 60,9 % serta sebanyak 39,1% sisanya merupakan hasil hipotesis atau variabel asing/berbeda yang tak diteliti peneliti pada penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel kompetensi, disiplin, pengembangan karier serta kinerja karyawan, persamaan juga terdapat pada teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dan menggunakan teknik sampling sensus untuk mengambil sampel pada populasi sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu.

2. Penelitian Astuti (2020), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang sebanyak 80 responden. Berdasarkan pengumpulan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* diperoleh sebanyak 54 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel kompetensi serta kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu, variabel kompensasi, lingkungan kerja dan menggunakan variabel intervening, perbedaan lainnya juga terdapat pada alat analisis yang menggunakan *path analysis* dan menggunakan *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel.

3. Pratiwi (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar”. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Sari Sedana yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 252 Sanglah Denpasar. Objek penelitian ini adalah disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Sari Sedana yang berjumlah 40 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. yaitu 40 responden untuk uji sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel disiplin kerja, pengembangan karir serta kinerja karyawan yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu.
4. Nelizulfa (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)”. Penelitian ini didesain survey dengan responden karyawan bagian akuntansi yang bekerja di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian akuntansi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Teknik pengambilan

sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah seluruh responden yang berpartisipasi adalah sebesar 42 karyawan. Model analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel disiplin kerja serta kinerja karyawan yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu dan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi yang digunakan.

5. Putra (2023) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang sebanyak 52 responden dan sampelnya sebanyak 52 responden, teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel disiplin kerja serta kinerja karyawan yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu dan variabel motivasi kerja.

6. Tannady, dkk., (2021) dengan judul “Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional”. Dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang akan dibahas menggunakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan google form. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel disiplin kerja serta kinerja karyawan yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu dan variabel stress kerja.
7. Hilmawan (2020) Hasil Penelitian yang diperoleh yaitu: Pertama, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai thitung $>$ t tabel yaitu $110,973 >$

1,66. Kedua, Pembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai thitung > t tabel yaitu $11,695 > 1,66$. Ketiga, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai thitung > t tabel yaitu $8,328 > 1,66$. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel disiplin kerja, pengembangan karier serta kinerja karyawan yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu dan variabel komitmen organisasi yang digunakan.

8. Manao (2020) hasil penelitian ini memberi bukti bahwa: 1. adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, hipotesis pertama mendukung, 2. adanya pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, hipotesis kedua mendukung, 3. adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, hipotesis ketiga mendukung, 4. adanya pengaruh bersama antara kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel kompetensi, disiplin kerja serta kinerja karyawan

yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu dan variabel motivasi kerja yang digunakan.

9. Darmawan (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI DAOP V Purwokerto” Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, jumlah sampel sebanyak 104 responden. Teknik analisis data menggunakan SPSS 21 dengan analisis statistik deskriptif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian dengan menggunakan uji simultan (F test) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dengan menggunakan uji parsial (t test) membuktikan bahwa motivasi dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel pengembangan karier serta kinerja karyawan yang diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu, variabel motivasi, pelatihan kerja serta *self efficacy* sebagai variabel bebas. Perbedaan juga terdapat pada teknik sampling yang digunakan yaitu *probability sampling*.

10. Leuhery (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas SumberDaya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap PrestasiKerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian survei untuk menggambarkan hubungan antar variabel dan penelitian eksplanatori yaitu untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Alat analisis yang digunakan dalam uji enelitian ini yaitu dengan menggunakan regresi berganda. Hipotesis diuji dengan metode uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R²), hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. prestasi kerja, (3) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel pengembangan karir, disiplin kerja serta kinerja karyawan yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang diolah dengan teknik analis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya terdapatpada lokasi, waktu dan variabel kualitas SDM yang digunakan.
11. Lestari (2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan)” Metode analisis menggunakan regresi linier berganda analisis; populasi penelitian sebanyak 142 karyawan dengan sampel sebesar 105 responden. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi tersebut dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel kompetensi, disiplin kerja serta kinerja karyawan yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu dan variabel independen yang digunakan hanya dua.

12. Syahputra (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Electrical And Mechanical Facility pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel kompetensi, disiplin kerja serta kinerja karyawan yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh

yang diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu dan variabel motivasi kerja yang digunakan.

13. Sinaga, dkk., (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PELNI Lhoksumawe” Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dan melakukan pemberian skor terhadap jawaban pada kuesioner tersebut. Penggunaan sampel dalam penelitian ini ada 36 (tiga puluh enam) orang dan akan mengisi kuesioner yang dibagikan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hendaknya di masa yang akan datang, objek dari penelitian dapat diperluas ruang lingkupnya sehingga hasil penelitian dapat dipakai sebagai dasar pertimbangan dan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta informasi bagi PT PELNI Cabang Lhoksumawe. Kebijakan untuk menetapkan strategi disiplin kerja dan pengembangan karir juga dapat dilakukan PT PELNI Cabang Lhoksumawe sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan serta menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian terletak pada variabel disiplin kerja, waktu dan tempat penelitian serta hanya menggunakan dua variabel bebas selain itu perbedaan juga terdapat pada *simple probability purposive sampling*.

14. Penelitian yang dilakukan Nurdin (2021) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Pengaturan Staf Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia”. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,198, nilai t hitung sebesar -0,754 dan nilai signifikan sebesar 0,457. Persamaan penelitian terletak pada variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian terletak pada variabel rekrutmen, pengaturan staf, waktu dan tempat penelitian.
15. Dewianawati (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dari penelitian yang telah dilakukan pada PT. Eka Cipto Prima Sentosa Sooko Mojokerto, ada hal-hal yang perlu dikaji dalam penelitian ini mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 45 responden. Penentuan jumlah responden ditentukan dengan teknik *saturation sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, studi pustaka dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel

kompetensi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi liner berganda menunjukkan $Y = - 1.176 + 0.208X_1 + 0.463X_2 + 0.176X_3 + 0.237X_4$. Persamaan penelitian terletak pada variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian terletak pada teknik pengambilan sampel *saturation sampling*, variabel kecerdasan emosional, komunikasi, waktu dan tempat.

