**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Kinerja Karyawan**

**1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Setiap organisasi atau instansi pemerintah tentunya akan berusaha untukterciptanya karyawan yang memiliki intelektual dan kapabilitas yang terbaik. Tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi atau instansi pemerintah yaitu karyawan dapat mewujudkan matlamat di dalam organisasi.

Mangkunegara, (2013:67) menginterpretasikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara mutu dan angka yang telah digapai oleh karyawan dalam memanifestasikan tugasnya sesuai dengan komitmen yang diberikan.

Kinerja karyawan (*Performance*) merupakan hasil kerja yang digapai oleh individu atau golongan dalam organisasi sesuai dengan komitmen dan delegasi karyawan di dalam organisasi (Prawirosentono, 2015:67). (Hasibuan, 2020:94) menginterpretasikan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dipenuhi oleh karyawan yang dijadikan dasar estimasi terhadap karyawan di organisasi pemerintah.

**2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011:378) antara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas (Nilai) hasil kerja, bagaimana karyawan di dalam organisasi dapat mengemban tugas dengan hasil di titik tertinggi sesuai dengan kapabilitas masing-masing karyawan.
2. Kualitas (Mutu) hasil kerja, hasil yang telah digapai karyawan dalam organisasi dengan sistem kerja yang efektif an efisien.
3. Ketepatan waktu, karyawan dapat bekerja dengan datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan bagian masing-masing, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin.
4. Kehadiran, karyawan di dalam organisasi dituntut untuk selalu datang mengisi absensi secara tepat waktu dan diharapkan tidak ada alfa diluar jatah libur kecuali ada keperluan mendesak.
5. Kemampuan bekerjasama, karyawan di dalam organisasi dituntut untuk selalu datang mengisi absensi secara tepat waktu dan diharapkan tidak ada alfa diluar jatah libur kecuali ada keperluan mendesak.

**3. Faktor yang Mempengaruhi**

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut (Mangkunegara, 2013:67) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis kapabilitas karyawan terdiri dari kapabilitas potensi IQ (*Intelligence Quotients*) dan kapabilitas realiti (*Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ (*Intelligence Quotients*) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan akseptabel untuk jabatannya dan cekatan dalam pengerjaan tugas dalam kerja sehari-hari.
2. Faktor Motivasi, motivasi yang terwujud dari aksi karyawan dalam organisasi dalam menghadapi lingkungan dan situasi kerja. Motivasi merupakan konteks yang menggerakan diri karyawan agar terarah dalam menggapai matlamat organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa kapabilitas yang baik dapat membantu terciptanya kinerja karyawan yang baik, kemampuan yang baik dapat di asah melalui banyak pelatihan dan sosialisasi, sehingga dapat meningkatkan IQ. Motivasi dapat diwujudkan oleh diri sendiri atau dorongan dari orang lain, seperti faktor kebutuhan dan keinginan merupakan motivasi dari diri sendiri untuk membentuk kinerja yang baik demi *reward.*

1. **Motivasi**

**1. Pengertian Motivasi**

Suwanto dan Priansa (2011:171) menginterpretasikan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti ambisi, aktivis atau efektivitas yang berdampak untuk suatu respon atau reaksi. Kata movere dalam Bahasa Inggris ekuivalen dengan kata *motivation* yang dapat diartikan akumulasi motif, sokongan motif atau hal yang menimbulkan ambisi atas suatu keadaan.

Motivasi berawal dari kekuatan dalam hal psikologis dan fisiologis atau kebutuhan yang menyebabkan dorongan atau perilaku yang dipusatkan pada sebuah wujud atau dorongan (Busro, 2018:51). Motivasi merupakan suatu bentuk gambaran bagaimana seorang individudapat menghadapi peluang dan hambatan dalam hidup yang dijalaninya sesuai dengan hati nurani dan penghargaan atas kemampuan yang telah ditunjukan.

**2. Jenis-Jenis Motivasi**

Dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2020:150) yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi positif (*Insentif positive)*, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan *reward* (hadiah) kepada karyawan yang memiliki pencapaian yang baik dari hasil kerjanya. Dengan memberi motivasi berupa *reward* (hadiah) sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi negative (*Insentif negative*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang cara kerjanya kurang baik yang berakibat menurunnya prestasi kerja. Dengan memberi motivasi negative ini akan menyebabkan karyawan semangat bekerja karena takut akan hukuman yang diberi.

Jenis-jenis motivasi diatas sangat baik bila diterapkan dalam sebuah organisasi pemerintah agar tercipta lingkungan kerja yang kompetitif sehingga karyawan bersemangat untuk dapat menggapai matlamat organisasi dengan hasil yang optimal.

Karyawan di dalam organisasi pemerintah harus selalu diamati, diawasi dan diarahkan untuk terciptanya kinerja karyawan yang baik dan terarah. Pengamatan dan pengawasan kinerja karyawan dapat memotivasi karyawan dalam organisasi pemerintah untuk mengemban tugasnya secara sungguh-sungguh dan profesional.

 **3. Tujuan Motivasi**

Setiap motivasi tentunya memiliki tujuan, adapun 10 tujuan motivasi yang diutarakan oleh (Hasibuan, 2020:146) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan nilai moral dan kepuasan kinerja karyawan
2. Mempertahankan kestabilan kinerja karyawan dalam organisasi
3. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
5. Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas, loyalitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
10. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Tujuan yang jelas akan mendorong keberhasilan tindakan motivasi dalam organisasi pemerintah. Hal yang paling penting untuk motivator yaitu harus mengenal dan dapat memahami latar belakang, kehidupan, kepribadian dan kebutuhan karyawan dengan baik dan cermat.

**4. Indikator-Indikator Motivasi**

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi dalam bekerja menurut (Syahyuti, 2010:63) yaitu sebagai berikut:

1. Dorongan untuk menggapai tujuan,
2. Semangat kerja
3. Inisiatif
4. Kreatifitas

Mengukur motivasi dalam bekerja sangat perlu, karena bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat rintangan dan halangan pada kinerja karyawan yang disebabkan kurangnya faktor motivasi karyawan, hal ini dapat dilaksanakan melalui sosialisasi rutin yang diselenggarakan organisasi atau perusahaan.

**5. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Kadarisman (2012:296) menganggap motivasi sebagai teknik psikologis dalam diri seorang individu atau kelompok yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Adapun faktor-faktor internal dan eksternal yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

a. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan dalam organisasi yang memiliki pendidikan tingkat tinggi akan mudah termotivasi dan terpancing untuk ambisi dalam mengemban tugas-tugasnya, karena memiliki intelektual yang baik dan berwawasan yang luas. Karyawan yang memiliki intelektual yang baik akan mudah memahami dan dapat mengantisipasi pertumbuhan organisasi serta mengerti apa yang dibutuhkan organisasi untuk tergapainya matlamat organisasi.

b. Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi seorang individu atau kelompok sangat dominan pada semangat dalam mengemban tugas yang didapat. Karyawan yang tingkat kematangan pribadinya baik akan lebih aktif dalam mengemban tugasnya, karena seorang karyawan yang aktif akan selalu bekerja dengan tekun dan menghasilkan prestasi kerja tanpa harus dimotivasi terlebih dahulu.

c. Keinginan Serta Harapan Pribadi

Seorang individu atau kelompok akan bekerja keras apabila memiliki kemauan serta harapan yang ingin diwujudkan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dan optimal demi terwujudnya kemauan serta harapannya.

d. Kebutuhan

Semakin tinggi tingkat kebutuhan seorang individu atau kelompok yang harus terpenuhi makan semakin tinggi pula tingkat ambisi seorang individu atau kelompok untuk bekerja keras demi terpenuhinya kebutuhan.

e. Kepuasan Kinerja

Setiap karyawan dalam organisasi pasti memiliki kapabilitas dan kompeten yang berbeda-beda, seorang karyawan dalam organisasi akan merasa puas atas hasil kerjanya apabila terdapat intensi memperoleh *feedback* atau umpan balik terkait hasil kerja yang telah diperoleh.

f. Kelelahan serta kebosanan

Karyawan yang berada pada fase lelah dan bosan dalam pekerjaan akan berdampak pada turunya kinerja dan produktivitas karyawan serta berpeluang timbulnya kesalahan dalam proses mengemban tugas. Cara agar menghindari kelelahan dan kebosanan dalam pekerjaannya yaitu dengan memberikan waktu untuk seorang karyawan beristirahat sejenak.

1. Faktor Eksternal

a. Kelompok Kinerja

Karyawan di dalam organisasi sebaiknya membentuk hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja agar tercipta kerjasama yang baik sehingga antara satu dengan yang lain lebih termotivasi dalam mengemban tugasnya.

b. Jenis Serta Sifat Pekerjaan

Semangat seorang karyawan dalam organisasi terikat dengan jenis dan sifat pekerjaan yang telah ditetapkan. Jika seorang karyawan mendapat pekerjaan yang nyaman serta sarana dan prasarana untuk seorang karyawan terpenuhi dengan baik, maka akan menciptakan motivasi dan dorongan untuk karyawan dalam organisasi menggapai prestasi kerja yang lebih baik.

c. Organisasi Tempat Bekerja

Organisasi yang baik akan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan membentuk lingkungan kerja yang kondusif, nyaman bersih dan tenang sehingga karyawan dalam organisasi lebih termotivasi guna menggapai hasil kerja yang lebih baik.

d. Situasi Lingkungan

Pimpinan dan pengawas tempat kerja harus memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan menyenangkan agar karyawan tidak lelah dan bosan dalam mengemban tugasnya.

e. Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi untuk karyawan dalam organisasi akan mendorong karyawan bekerja dengan baik, karena seorang karyawan akan terpacu untuk sebuah kompensasi guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dapat disimpulkan bahwa masalah kurangnya motivasi pada karyawan dapat diatasi dengan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pada kinerja karyawan yang belum terlaksana dengan sempurna. Masalah dapat diketahui dengan tinjauan pengawas terhadap karyawan, maka peran pengawas dalam organisasi atau perusahaan sangat fundamental.

**C. Disiplin Kerja**

**1. Pengertian Disiplin Kerja**

 (Nitisemito, 2011:118) menginterpretasi bahwa kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin kerja maka semakin optimal hasil yang digapainya. Disiplin kerja merupakan tabiat menghargai, taat dan patuh terhadap kaidah-kaidah yang telah ditetapkan, baik yang tersirat maupun tersurat serta karyawan diharap mampu menjalankannya dan dapat konsekuen dengan hukuman atau sanksi bila melanggar kaidah-kaidah yang telah dibuat dalam organisasi (Siswanto, 2018:275).

Supomo dan Nurhayati (2018:133) menginterpretasi bahwa disiplin kerja merupakan kewajiban operasional keenam dari manajemen sumber daya manusia yang fundamental oleh sebab itu semakin elok disiplin karyawan maka semakin tajuk disiplin kerja agar prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Disiplin kerja merupakan kesanggupan dan keikhlasan seorang karyawan untuk mematuhi dan menjalankan kaidah-kaidah dan norma yang berlaku (Sutrisno, 2014:86). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkokoh kaidah-kaidah dalam organisasi (Mangkunegara, 2015:129).

Jenis-jenis disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2015:129) yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin korektif merupakan salah satu upaya memotivasikan karyawan dalam mengintegrasikan suatu kaidah dan mengarahkan untuk tetap mematuhi kaidah sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi. Di dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin pada lingkungan kerja maka perlu diberi sanksi sesuai dengan kaidah yan telah ditetapkan pada organisasi. Tujuan pemberian sanksi yaitu untuk memelihara kaidah yang telah ditetapkan dan membentuk karyawan yang disiplin di dalam lingkungan kerja.
2. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan salah satu upaya memotivasikan karyawan dalam mengikuti dan mematuhi norma dan kaidah-kaidah di dalam organisasi. Dasar tujuan dari disiplin preventif yaitu memotivasikan karyawan agar selalu menerapkan disiplin diri.

**2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

(Sastrohadiwiryo, 2015:293) menginterpretasi bahwa terdapat indikator-indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Memprioritaskan kehadiran
2. Memprioritaskan jam kerja secara efektif dan efisien
3. Mengutamakan ketrampilan kinerja dengan tanggungjawab
4. Konsisten pada jam kerja
5. Mempunyai semangat kerja yang baik
6. Sopan dalam bertindak
7. Mempunyai kreativitas dalam bekerja.

**3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

1. Faktor Internal

a. Sikap disiplin sejak usia dini yang sudah tertanam dan melekat hingga tumbuh dewasa pada diri individu atau kelompok.

b. Kesadaran dari hati nurani untuk selalu bersikap disiplin di lingkungan masyarakat demi mewujudkan ketentraman bersama.

2) Faktor Eksternal

a. Peraturan dan tata tertib akan membentuk disiplin kerja pada karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan.

b. Dorongan dari pengawas untuk selalu menerapkan sikap disiplin kerja pada lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa didikan di lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat sangat penting untuk proses pembentukan sikap disiplin sejak dini yang akan bermanfaat hingga di dunia pekerjaan.

**D. Pengembangan Karir**

 **1. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir dalam sebuah organisasi merupakan hal yang fundamental, sebab karir merupakan kunci pokok yang harus dikembangkan agar terciptanya kinerja yang lebih baik dalam organisasi. Adapun tahapan dan usaha yang dapat ditempuh dalam pengembangan karir yaitu dengan memberi sponsor dan memberi pelatihan kerja agar menambah kreativitas dan wawasan karyawan.

Sinambela (2019:400) menginterpretasi bahwa pengembangan karir merupakan jalan upaya yang dilakukan organisasi untuk perencanaan karir karyawannya yang dapat disebut dengan manajemen karir.

Marwansyah (2012:207) menginterpretasi bahwa karir dapat dilihat dari 2 sudut pandang yang berbeda, yang terdiri dari sudut pandang objektif dan subjektif. Karir merupakan prosedur posisi yang diduduki seorang individu atau kelompok di lingkungan hidupnua, sementara dari sudut pandang subjektif, karir merupakan perubahan-perubahan sikap, norma serta semangat yang terbentuk akibat seorang individu atau kelompok semakin bertambah usia.

Sunyoto (2012:165) menginterpretasi bahwa karir merupakan sebuah prosedur pemindahan lateral ke jabatan agar lebih tanggungjawab serta hubungan kinerja di lingkungan kerja karyawan. Kegiatan yang dapat membentuk pola peradaban yang sistematik sebagai sejarah kegiatan dan serangkaian posisi yang dipegang oleh seorang individu atau kelompok di lingkungan kerja karyawan. Pengembangan karir merupakan kegiatan-kegiatan pengembangan individu oleh individu itu sendiri yang bertujuan untuk memanifestasikan rencana karir pribadi seorang karyawan (Marwansyah, 2014:208)

Tujuan dari total program pengembangan karir merupakan penyesuaian antara tujuan dan kebutuhan karyawan dengan kesempatan karir yang telah disediakan oleh organisasi pada saat ini dan untuk masa yang akan datang. Pembentukan pengembangan karir yang telah disusun secara sistematis akan membantu memperlancar karyawan dalam upaya menentukan kebutuhan karir karyawan dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan (Yani, 2012:125).

1. **Pertama,** pada saat karyawan mulai dikontrak. Awal pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh yang fundamental dalam pembentukan karir karyawan dalam organisasi
2. **Kedua,** *Mid-Career* (pertengahan karir) yaitu kondisi dimana karyawan sudah memasuki fase menghadapi tekanan dan tanggungjawab pekerjaan yang berbeda dari awal karir pertama bekerja. Pada posisi ini karyawan dihadapkan pada keadaan *turning point,* yaitu posisi pada saat karir karyawan terhenti.
3. **Ketiga,** masa purna atau masa pension. Pekerja dihadapkan dengan ketidakpastian akibat kondisi sosial, ekonomi dan hubungan antar individu.

**2. Manfaat Pengembangan Karir**

Manfaat pengembangan karir bagi karyawan dalam organisasi yaitu terbukanya kesempatan untuk karyawan mendapat kesempatan berkarya lebih baik dalam mengemban tugasnya. Manfaat yang didapat yaitu meningkatnya semangat dan motivasi untuk bekerja serta meningkatkan potensi dan kapabilitas guna meraih matlamat organisasi.

Ada lima manfaat dalam pengembangan karir menurut (Widodo, 2015:54) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan karir mendorong karyawan dalam organisasi dapat tumbuh dan berkembang secara professional baik di sisi intelektual ataupun kapabilitas.
2. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga.
3. Pengembangan karir sangat bermanfaat bagi organisasi dan karyawan organisasi sendiri berdasarkan matlamat organisasi.
4. Pengembangan karir bermanfaat untuk memberi petunjuk siapa diantara para karyawan yang pantas dipromosikan jabatan.
5. Perhatian yang besar dari pemimpin dan pengawas dalam upaya pengembangan karir karyawan dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri seorang individu atau kelompok dalam organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir sangat fundamental bagi organisasi dalam menggapai matlamat bersama serta mendorong karyawan agar tumbuh dan berkembang di karirnya masing-masing.

**3. Indikator-Indikator Pengembangan Karir**

Menurut (Handoko, 2011:58) indikator-indikator yang perlu dipertimbangan dalam pengembangan karir yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan. Pendidikan merupakan faktor utama dalam berkarir di dalam sebuah organisasi, karena dengan karyawan yang memiliki pendidikan baik akan secara otomatis terbentuk sikap konsisten dalam pekerjaan.
2. Pelatihan. Salah satu cara untuk memfasilitasi seorang karyawan dalam organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan agar karyawan dapat pengetahuan, keahlian dan perilaku yang lebih baik.
3. Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja merupakan bagian dari proses pembentukan intelektual dan kapabilitas.

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan lanjut merupakan faktor utama dalam meningkatkan karir di dalam dunia pekerjaan, semakin tinggi tingkat pendidikan seorang individu atau kelompok maka jenjang karirnya juga semakin baik. Pendidikan lanjut dalam pengembangan karir dapat disempurnakan dengan memperbanyak mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan intelektual dan kapabilitas seorang individu atau kelompok.

**E. Penelitian Sebelumnya yang Relevan**

Tabel II.1

Penelitian yang relevan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **JUDUL JURNAL****NAMA PENELITI****TAHUN** | **METODOLOGI PENELITIAN** | **HASIL PENELITIAN** |
| 1. | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald BintaroAmalia dan Fakhri, (2016) | Penelitian ini merupakan suatu penelitian explanatory, yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan studi kasual. | Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 40,44%. |
| 2. | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PegawaiOmpusunggu dan Kusmiyanti, (2021) | Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode pengumpulan data dengan kuisioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. | Terdapat pengaruh signifikan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan. Semakin besar bentuk motivasi kerja dengan kinerja pegawai, maka akan berpengaruh terhadap semakin baik proses kinerja pegawai. |
| 3. | Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang IChairani (2020). | Penelitian ini jumlah populasi yaitu sebanyak 79 orang, dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel persamaan regresi. | Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I. |
| 4. | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten BanjarSyarkani, (2017) | Penelitian ini dirancang dengan analisis *research explanatory* dengan sampel 57 orang responden. Analisis data yang digunakan yaitu SPSS for windows versi. 18. | Hasil uji yang dilakukan secara simultan diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. |
| 5. | Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota LubuklinggauSuwarno dan Ronal Aprianto, (2019) | Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 32 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. | Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta SelatanZackharia Rialmi, (2020) | Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan penggunaan data primer dan sekunder. | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah sangat baik. Pengembangan karir memiliki hubungan yang lemah terhadap kinerja karyawan. |
| 7. | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Temanggung, Jawa TengahDeni Kurniawan, (2019) | Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seliruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Temanggung, Jawa Tengah yang berjumlah 63 orang. Menggunakan metode analisis data analisis regresi linier berganda. | Dapat diketahui bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing IndonesiaFauzi dan Wakhidah, (2020) | Jumlah sampel dalam penelitian adalah 104 responden diambil menggunakan metode purpose sampling. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. | Dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. SAMI. |
| 9. | Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Provices Indonesia di Jakarta SelatanFelisa dan Hendratmoko (2020) | Metode penelitian kuantitatif dengan alat bantu pengolah data SPSS. | Secara simultan variabel pengembangan karir dan disiplin kerja signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, secara parsial variabel pengembangan karir tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. |
| 10. | Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. TubanSholihuddin, Slamet dan Rahman, (2020) | Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban memiliki populasi 78. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan bantuan program SPSS. | Dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban. |
| 11. | Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota ManadoRuru, Kawet dan Taroreh, (2017) | Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. | Dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado |
| 12. | *How Culture, Training Standart and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management*Soelton, (2019) | Di dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Menggunakan analisis linier berganda. | Hasil penelitian menunjukan bahwa ada hubungan simultan yang signifikan antara variabel standar pelatihan dan variabel disiplin terhadap kinerja pegawai di divisi *front office* di Hotel Aston Priority Simatupang, Jakarta Selatan. |
| 13. | *The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance (at* PT. Bank Mandiri Ciledug Branch)Eka, (2018) | Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif dan dengan teknik proposional random sampling. Metode analisis data menggunakan analisis regresi, determinasi, dan pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan. | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. |
| 14. | *The Effect of Motivation and Discipline on Employee Perfomance at the Ministry of Transportation’s Directorate of Ports.*Endang dan Sari, (2019) | Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan aksidental sampling dalam menentukan sampl penulis menggunakan rumus Slovin dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner serta analisis data menggunakan uji t dan uji F. | Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Direktorat Kepelabuhan Kementerian Perhubungan Karyawan sebesar 15,6%. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja Direktorat Kepelabuhan Kementerian Perhubungan Karyawan sebesar 19,4%. Motivasi dan Disiplin memiliki pengaruh 27,6%. |
| 15. | *The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Perfomance at* PT. Karuna InternationalSyatoto, (2019) | Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sample menggunakan teknik proposional random sampling. Uji analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisian korelasi, uji koefisian determinasi, dan hipotesis. | Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,705 yang artinya memiliki pengaruh yang kuat. |
| 16. | *Effect of Work Discipline, Career Development, Work Motivation and Work Load on the Loyalty of Women Workers in South Korea Companies*Mocklas dan Mahardhika (2018) | Di dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket wawancara dan observasi langsung kepada perusahaan Korea Selatan di Indonesia. Uji statistic yang digunakan analisi regresi. | Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas pengembangan karir dan motivasi kerja. |
| 17. | *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in* PT. Dada Indonesia*)*Mangkunegara dan Octorend (2015) | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan *explanatory* survei. | Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan, Kepuasan Kerja pada PT. Dada Indonesia lebih meningkatkan komitmen organisasi, maka perusahaan harus memperhatikan frekuensi kehadiran karyawan setiap bulan dan lebih memperhatikan gaji karyawan yang bekerja. |
| 18. | *The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*Jeffrey dan Soleman, (2017) | Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi berjumlah 610 dengan jumlah sampel menggunakan rumus slovin sebanyak 242 responden. | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi pencapaian, dan jenjang karir berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. |
| 19. | *The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in* PT. Titis Sampurna *Inspection*Charles Bhohlen Purba, (2019) | Di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier berganda. | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel motivasi kerja, budaya organisasi ,dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Titis Sampurna. |

**F. Kerangka Penelitian**

Gambar II.1

Kerangka Konseptual

2

**Kinerja Karyawan**

**Motivasi**

3

4

**Pengembangan Karir**

**Disiplin Kerja**

1

1. Chairani (2020), Muhammad Fauzi dan Nurul Wakhidah (2020), Felisa dan Hendratmoko (2020)

2. Sholihuddin, Slamet dan Rahman, (2020), Zackharia Rialmi, (2020) dan Soelton, (2019)

3. Endang dan Sari, (2019), Syatoto, (2019), dan Deni Kurniawan, (2019)

**G. Hipotesis**

H1: Diduga Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan di Balaikota Surakarta

H2: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan di Balaikota Surakarta

H3: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan di Balaikota Surakarta

H4: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan di Balaikota Surakarta