**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**
   * + 1. **Kinerja Karyawan**
   1. **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Rismawati, 2018: 2).

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral etika.

Pandangan lain menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 105) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau untuk menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dikatakan lebih lanjut oleh (Robbins dan Judge, 2016) kinerja merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Verianto (2018) kinerja adalah tindakan dan hasil yang dicapai oleh para pekerja, dimana kinerja merupakan outcome dari pekerjaan, karena memberikan hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Hasil dari uraian diatas bahwa kinerja adalah pelaksanaan kerja yang menjadi tugas untuk dicapai sesuai dengan target dan tanggung jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang ditetapkan. Kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakan. Kinerja merupakan sesuatu yang penting dalam instansi khususnya kinerja karyawan yang mampu membawa perusahaan pada pencapaiaan tujuan yang diharapkan.

* 1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Wirawan (2016: 7) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut adalah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor Internal Pegawai

Pada internal pegawai merupakan bawaan dari lahir diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi, dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya.

1. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Pada faktor lingkungan internal dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya meliputi keterampilan, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja.

1. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksteral organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi.

Hasil uraian di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal pegawai meliputi bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Serta dipengaruhi oleh faktor internal organisasi meliputi keterampilan, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja. Faktor eksternal organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan berupa keadaan atau situasi yang terjadi di lingkungan luar organisasi.

* 1. **Indikator-Indikator Kinerja**

Ada beberapa indikator-indikator kinerja menurut peneliti Hamsah dan Nina (2019: 68-69) diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualiats pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

1. Ketepatan/Kecepatan Kerja

Ketepatan kerja merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikam pada awal waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu. Sesuai dengan waktu yang direncanakan.

1. Inisiatif dalam Bekerja

Inisiatif dalam hal ini merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

1. Efektivitas Kerja

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi baik berupa tenaga, teknologi dimaksimalkan dengan menaikan hasil kerjanya.

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan interaksi antara atasan dan bawahan dalam hal penyampaian perintah.

Dari uraian indikator kinerja karyawan diatas menunjukkan bahwa standar kinerja karyawan dapat diukur dengan adanya kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi yang disesuaikan dengan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Aspek-aspek dalam keempat indikator inilah yang akan menjadi standar minimum kinerja karyawan dalam penelitian ini.

* + - 1. **Pengembangan Karir**

1. **Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Putro (2019) mendefinisikan karir sebagai pola pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang mencakup perjalanan seseorang. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Waseso, 2018: 34).

Pandangan lain menurut Harlie (2016) pengembangan karir sebagai proses berkelanjutan dimana individu berkembang melalui serangkaian tahapan, yang masing-masing dicirikan oleh serangkaian yang relatif unik masalah, tema, dan tugas. Dikatakan lebih lanjut oleh Dessler (2018: 113) pengembangan karir adalah rangkaian aktivitas seumur hidup (seperti workshop) yang berkontribusi untuk eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pemenuhan karir seseorang.

Hasil pemaparan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses berkelanjutan dimana menunjukkan adanya peningkatan status karyawan di perusahaan pada jalur karier yang telah ditetapkan. Jadi, pengembangan karir menjadi jembatan bagi karyawan untuk menekankan pada peningkatan kemampuan karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Adapun faktor-faktor yang mempengarui pengembangan karir menurut Siagian (2014: 215) diantaranya sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah prestasi kerjanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan sulit bagi karyawan untuk diusulkan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi.

1. Kesetiaan pada organisasi

Dalam hal ini berupa dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja dalam jangka waktu yang lama.

1. Dukungan para bawahan

Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan

1. Kesempatan untuk tumbuh

Berupa kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang yang lebih tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir dilihat dari prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, dukungan para bawahan dan kesempatan untuk tumbuh.

1. **Indikator-Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Rivai (2015: 97) terdapat indikator-indikator pengembangan karir diantaranya sebagai berikut :

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawan untuk mengembangakan dirinya.

1. Informasi karir

Perusahaan memberikan informasi karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.

1. Pengembangan tenaga kerja

Memberikan progam pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

1. Promosi

Perusahaan memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan berprestasi.

Pemaparan indikator pengembangan karir diatas disimpulkan bahwa terdapat standar penilaian yang dapat diukur pada perlakuan yang adil dalam bekerja, informasi karir yang berhubungan dengan profesi, pengembangan tenaga kerja dan promsi. Aspek-aspek dalam keempat indikator inilah yang akan menjadi standar minimum pengembangan karir dalam penelitian ini.

* + - 1. **Kepuasan**

1. **Pengertian Kepuasan**

Menurut Widodo (2017: 170) mengemukakan bahwa kepuasan adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyak ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Pandangan lain diuraiakan oleh peneliti Sutrisno (2018: 74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antarkaryawan, imbalan yang diterima dalam kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Lebih lanjut oleh Wibowo (2011: 415) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Menambahkan kepuasan merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya, kepuasan yang dirasakan karyawan harus diciptakan sebaik-bainya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat (Prayogo, 2019).

Hasil yang dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan masalah yang penting untuk diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Sutrisno (2018: 77) sebagai berikut:

1. Faktor Individual

Faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, meliputi umur, kesehatan, dan harapan.

1. Faktor sosial

Dalam hal ini faktor sosial berupa hubungan kekeluargaan, pandangan kerja, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan.

1. Faktor utama dalam pekerjaan

Berupa kondisi kerja, upah, pengawasan, ketentraman kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dan menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan dengan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Hasil pemaparan dapat disimpulkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja meliputi faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan di perusahaan harus mendapat perhatian lebih sehingga dapat memberikan manfaat, khususnya untuk pimpinan perusahaan. Dengan demikian pimpinan dapat memperoleh informasi berupa kumpulan perasaan, harapan dan kepuasan kerja karyawan.

1. **Indikator-Indikator Kepuasan**

Menurut Indriyani (2016) terdapat indikator-indikator kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

* + - * 1. Gaji

Imbalan yang diterima sesuai dengan standar perusahaan. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

* + - * 1. Kesempatan berkarir

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

* + - * 1. Hubungan dengan rekan kerja

Memiliki interaksi yang baik dengan sesama rekan kerja.

* + - * 1. Jenis pekerjaan

Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan, termasuk disini kondisi tempat kerja.

* + - * 1. Mutu pengawasan

Atasan mengawasi kerja setiap karyawan tanpa memberi tekanan.

Dapat disimpulkan bahwa pada kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan standar penilaian berupa gaji, kesempatan berkarir, hubungan dengan rekan kerja, jenis pekerjaan dan mutu pengawasan yang disesuaikan dengan kepuasan dalam bekerja karyawan di perusahaan. Aspek-aspek dalam kelima indikator inilah yang akan menjadi standar minimum kepuasan dalam penelitian ini.

* + - 1. **Disiplin Kerja**

1. **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2016: 32) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Susanto, 2019). Kesadaran diartikan sebagai sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peratuaran dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, sedangkan kesediaan bisa berupa tingkah laku, perbuatan seseorang.

Pandangan lain oleh Hasibuan dan Arnesih (2020) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan yang penting dalam perusahaan, karena disiplin kerja pada umunya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan pekerjaan, mendorong gairah kerja, semangat kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang diberlakukan di perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Helmi (2018: 197) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu diantaranya:

* + - * 1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

* + - * 1. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama pada lingkungan sosial. Maka pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

Dari penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh karyawan baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada perusahaan.

1. **Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mendasarkan pendapat peneliti Guntur (2019) yaitu :

1. Kehadiran
2. Ketaatan peraturan kerja
3. Ketaatan standar kerja
4. Bekerja etis
5. Tanggung jawab

Dapat disimpulkan bahwa pada disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan standar penilaian berupa kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan tingkat kewaspadaan tinggi. Aspek-aspek dalam keempat indikator inilah yang akan menjadi standar minimum disiplin kerja dalam penelitian ini.

1. **Penelitian Terdahulu yang Relevan**

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu yang Relevan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **JUDUL, PENELITI, DAN TAHUN** | **METODE** | **HASIL** |
| 1. | Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu  SF Harahap dan Satria Tirtayasa  Jurnal Ilmiah Magister Manajemen  (2019) | * 1. Metode penelitian : asosiatif - deskriptif kauntitatif   2. Instrumen penelitian: kuesioner   3. Alat analisis penelitian ini : analisis regresi moderasi   4. Populasi : semua karyawan.   5. Sampel penelitian: seluruh anggota populasi dengan metode sensus. | * + - 1. Secara parsial motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu       2. motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu |
| 2. | Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah  Distyawaty  Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 4, April 2017 hlm 56-68 | 1. Populasi : pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah berjumlah 76 orang 2. Sampel : 75 orang 3. Metode pengambilan sampel : metode sensus 4. Instrumen Penelitian : kuesioner 5. Teknik analisis data : regresi ganda tiga prediktor | 1. Kompetensi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan tehadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah 3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah |
| 3. | Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta  Denok Sunarsi, Irfan, dodi dan lily.  Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)  Nopember-2020, Vol.XI, No.2, hal.2465-2472 | 1. Populasi penelitian : semua karyawan PT. Berkah Cemerlang di Jakarta berjumlah 52 orang 2. Teknik pengumpulan data : Kuesioner dengan Skala Likert. 3. Metode pengambilan sampel: sampel jenuh 4. Jenis penelitian : asosiatif 5. Teknik analisi data : uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis | 1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya  Shelvi Aprilia Suryadani  Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3  (2016) | 1. Populasi: seluruh karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya, sebanyak 41 orang. 2. Sampel : sampel jenuh 3. Analisis data : regresi linear berganda 4. Teknik pengumpulan data : kuesioner dan wawancara | Uji hipotesis yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Konstruksi IV Surabaya, |
| 5. | Kinerja Karyawan ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir di Masa Pandem COVID-19 (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota)  Lentera Crosi Yuniati, Burhanudin Yani, Istiqomah  Edunomika – Vol. 06, No. 01, 2022 | 1. Jenis penelitian : kuantitatif 2. Populasi : seluruh karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta 3. Sampel : menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 56 orang. 4. Instrumen penelitian : kuesioner 5. Analisis data : analisis jalur | 1. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota pada masa pandemic covid-19. 2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota pada masa pandemic covid-19. 3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota pada masa pandemic covid-19. 4. Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota pada masa pandemic covid-19. |
| 6. | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka  Natalia Susanto  AGORA Vol. 7, No. 1 (2019) | 1. sampel penelitian : 60 orang 2. Teknik pengambilan sampel : probability sampling 3. Instrumen penelitian: kuesioner. 4. Jenis penelitian : kuantitatif 5. Analisis data : analisis regresi linear berganda. | 1. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. 2. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. 3. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka |
| 7. | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo  Elianti  Jurnal Administrasi Bisnis, volume 03 nomor 01, hal. 56-65  (2020) | 1. Teknik analisis : analisis regresi linear berganda. 2. sampel penelitian : 53 pegawai 3. Instrumen penelitian: kuesioner dan studi dokumentasi | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. |
| 8. | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di P.T. Pelni Lhoksumawe  Sarman Sinaga,  Novia Ruth Silaen, Muhammad Aprian  JURNAL DARMA AGUNG Vol. 29, No. 3, Desember 2021 ;404–415 | 1. Teknik pengambilan sampel: Simple probability purposive sampling. 2. Metode pengambilan data : Angket. 3. Populasi : 36 orang 4. Jenis Penelitian: penelitian kuantitatif 5. Analisis data : analisis regresi berganda. | 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan P.T. Pelni Lhoksumawe 2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan P.T. Pelni Lhoksumawe |
| 9. | Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT PLN Batam  Ferry M. Manalu  Jurnal equilibiria Volume 5 No. 2 Tahun 2018 | 1. Teknik analisis data: analisis kualitatif 2. Alat pengumpulan data: kuesioner 3. Sampel Penelitian : sejumlah 83 orang 4. Teknik pengambian sampel : 5. Alat analisa data : regresi linear berganda. | 1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Batam. 2. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Batam, 3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Batam, 4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Batam, 5. Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Batam |
| 10. | Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur`an Batam  Leti Marjanuardi dan Sri Langgeng Ratnasari  Jurnal Benefita 4(3) Oktober 2019 (560-569) | 1. Metode penelitian : pendekatan kuantitatif 2. Populasi penelitian : 49 karyawan 3. Teknik sampling : sampling jenuh 4. Analisis data : analisis regresi linear berganda | 1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan 2. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan 3. Disiplin kerja, loyalitas, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. |
| 11. | Influence of Communication, Descipline and Incentives to Employee Performance in PT Citra Mandiri Distribusindo  Dessy Shinta, Mauli Siagian  e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Vol.8, No.2, Juli 2020 : 338-346 | 1. Teknik analisis data: deskriptif kuantitatif. 2. Populasi: 112 karyawan. 3. Teknik pengambilan sampel: sampling jenuh 4. Analisis data : analisis regresi linear berganda. | Secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. |
| 12. | The Influence of Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Cooperative Employees in Denpasar  I Wayan Juniantara  E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2016) : 611-628 | 1. Teknik sampling : Proportionate Stratified Random Sampling 2. Metode penelitian : pendekatan kuantitatif 3. Sampel penelitian : 130 orang 4. Analisis data: statistik deskriptif | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional. |
| 13. | The Influence of Motivation, Career Development, and Job Satisfaction on Employee Performance Using Structural Equation Modeling Method  Audra Bianca, Putiri B. Katili, Shanti K. Anggraeni  E-journal Indutrial Engineering hal :419-428 (2016) | 1. Metode penelitian: kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional 2. Sampel Penelitian : 193 responden 3. Teknik Pengumpulan Data : kuesioner 4. Teknik analisis data: analisis korelasi dan regresi linear berganda | 1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 2. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, |
| 14. | The Influence of Work Discipline, Career Development, and Compensation to Employees Performance at the Permatabank Makassar  Irwan, Gunawan, dan Razak Munir  Journal Mirai Management Volume 2 No. 2 April – Januari 2017 | 1. Metode penelitian : pendekatan kuantitatif 2. Populasi penelitian : 140 karyawan 3. Pengambilan sampel : metode sensus 4. Teknik pengumpulan data : kuesioner | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatabank Makassar, 2. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Permatabank Makassar, 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatabank Makassar 4. Disiplin kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Permatabank Makassar. |

# Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dimaksudkan untuk memberikan gambaran paradigma sebagai jawaban atas masalah yang diteliti. Dalam kerangka berpikir terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Adapun hubungan antara variabel pengembangan karir (X₁), kepuasan (X₂), dan disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) secara lebih jelas disajikan melalui gambar kerangka berpikir sebagai berikut.

H₄

H₃

H₂

**Pengembangan Karir**

**(X1)**

**Kepuasan**

**(X2)**

**Kinerja Karyawan (Y)**

H₁

**Disiplin Kerja**

**(X3)**

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

Keterangan gambar:

: Berpengaruh Secara Parsial

: Berpengaruh Secara Bersama-sama

Kinerja adalah pelaksanaan kerja yang menjadi tugas untuk dicapai sesuai dengan target dan tanggung jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang ditetapkan.. Akan tetapi masih banyak permasalahan yang mengakibatkan terjadinya penurunan pencapaian kinerja karyawan sehingga belum optimal karena adanya faktor antara lain pengembangan karir, kepuasan dan disiplin kerja.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu proses berkelanjutan dimana menunjukkan adanya peningkatan status karyawan di perusahaan pada jalur karier yang telah ditetapkan. Apabila pengembangan karir buruk, maka tingkat kinerjanya pun akan rendah, begitupun sebaliknya apabila pengembangan karir ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Sehingga pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Harahap dan Tirtayasa 2020), (Bianca *et al*, 2016), dan (Marjanuardi dan Ratnasari, 2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antarkaryawan, imbalan yang diterima dalam kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Apabila tingkat kepuasan kerja rendah maka tingkat kinerjanya pun akan rendah, begitupun sebaliknya apabila tingkat kepuasan baik, maka akan baik kinerjanya. Sehingga kepuasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Distyawaty 2017), (Sunarsi *et al*, 2020) dan (Yuniati *et al*, 2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila disiplin kerja buruk maka tingkat kinerjanya pun akan rendah, sebaliknya apabila disiplin kerja baik, maka akan baik kinerjanya. Sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga *et al*, 2021) dan (Shinta and Siagian 2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. **Hipotesa**

Menurut Sugiyono (2018: 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang telah diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan berupa fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Atas dasar kerangka pemikiran sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis, yaitu sebagai berikut :

* + - * 1. Diduga Pengembangan Karir, Kepuasan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.
        2. Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.
        3. Diduga Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.
        4. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.