

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan ilmu dan teknologi. Jika sumber daya manusia dianggap penting, maka salah satu implementasi yang harus dilakukan oleh pemimpin adalah investasi sumber daya manusianya. Menurut Prasadja (2018:15), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dengan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif agar dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama suatu perusahaan dapat tercapai.

Sedangkan Kaehler & Grundei (2019:1-29) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai kebutuhan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang

dirancang untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar dapat digunakan secara maksimal untuk kepentingan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai apa yang telah direncanakan oleh organisasi. Pengendalian karyawan yaitu berupa kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan dan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan organisasi masa kini maupun masa mendatang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas apa jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah suatu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Prof. Adjunct (2020) terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Tujuan Organisasi

Tujuan ini ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian organisasi. Secara formal, departemen sumber daya manusia diciptakan untuk membantu para manajer. Walaupun demikian para manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja karyawan yang ada.

b. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga apabila memiliki kriteria yang rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya untuk keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan. Organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif tuntutan terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Tujuan ini ditujukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut meningkat terhadap organisasi. Tujuan personal

karyawan juga harus dipertimbangkan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki banyak pengertian salah satunya dari Rivai (2017:183) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Narpati (2017:42) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Selanjutnya juga ada dari Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi, dan menurut Singodimedjo (2017:86) disiplin kerja adalah suatu

aktivitas yang dilakukan seseorang yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dari para ahli, dapat ditarik kesimpulan oleh penulis disiplin kerja adalah suatu alat yang dibuat oleh perusahaan untuk menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang telah ditetapkan dalam etika, norma dan kaidah yang berlaku dan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dan ada nya sanksi bagi yang tidak mematuhi nya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

c. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan disiplin dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan

e. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

3. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:356) disiplin kerja memiliki beberapa komponen dan indikator yaitu :

a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan indikator yaitu :

- Ketepatan waktu di tempat
- Absensi

b. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaan selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya, ataupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- Ketelitian
- Perhitungan

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- Menaati peraturan dan pedoman kerja
- Tangung jawab

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- Kepatuhan
- Kelancaran

e. Etika Kerja

Diperlakukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:

- Keserasian dalam bekerja
- Saling menghargai

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

pengertian dari motivasi seperti menurut pendapat Hasibuan (2017:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu kepuasan. Sedangkan menurut Busro (2018:49) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kemudian menurut Yohana (2017:76) menyatakan motivasi merupakan cara untuk menemukan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan untuk memenuhi yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut dengan proses yang halus.

Selanjutnya ada juga dari menurut Hafidzi (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya mencapai kepuasan. Kemudian menurut Yoyo, et al (2018:61) motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan dan insetif yang diinginkan.

Berdasarkan uraian pendapat dari beberapa ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah adalah suatu dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara maksimal dan ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi motivasi

Menurut Sitorus (2020:66) mengemukakan tiga karakteristik yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam situasi kerja yaitu :

a. Karakteristik Individu

Kondisi yang ada pada diri individu yang berhubungan dengan munculnya motivasi yang ada pada diri karyawan dalam situasi kerjanya. Motivasi muncul dalam diri karyawan, baik yang berhubungan dengan ekonomi, tujuan pribadi maupun sikap.

Adanya motivasi akan membuat semangat kerjanya meningkat sehingga prestasi kerjanya akan meningkat.

b. Karakteristik Pekerjaan

Faktor yang terdapat di luar pribadi orang tersebut yang dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan meliputi hal-hal yang dikerjakan seorang karyawan dalam aturan pekerjaannya.

c. Karakteristik Situasi Kerja

Faktor ini adalah apa yang terjadi pada karyawan dalam pekerjaannya. Terdapat dua jenis yaitu lingkungan sosial yang langsung seperti atasan atau rekan kerja, dan tindakan yang diambil oleh organisasi, contohnya imbalan, kompetensi dan iklim organisasi.

3. Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi Menurut Wibowo (2017:67) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi
 - Target Kerja
 - Tangung Jawab
 - Antusias berprestasi tinggi
 - Konsisten menjalankan tugas
- b. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - Komunikasi
 - Menjalin hubungan
 - Ikut Serta

- Untuk diterima
- c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - Pemimpin
 - Duta Perusahaan dan keteladanan

2.1.4 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:180) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kemudian menurut Mangkunegara (2017:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Selanjutnya ada Sinambela (2018:260) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Sementara itu, menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Selanjutnya ada menurut Afandi (2018:19) pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas seseorang dalam berkarir untuk mencapai kemajuan karir yang direncanakan dan diinginkan.

2. Faktor yang Mempengaruhi pengembangan karir

Kesuksesan pengembangan karir menurut W. Akhinuddin (2020:216) tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan.

Dalam hal ini, beberapa hal atau faktor yang mempengaruhi adalah:

a. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, banyak pegawai organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun, kadang kala keadaan ideal ini gagal dicapai. Adakalanya pegawai sudah bekerja baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi pegawai tersebut dengan penghargaan sewajarnya.

b. Politicking dalam organisasi

Manajemen karir pegawai akan tersendat dan bahkan mati bila faktor lain seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme dan sebagainya lebih dominan memengaruhi karir seseorang dari pada prestasi kerjanya. Dengan kata lain, bila kadar “*politicking*” dalam organisasi sudah demikian parah, maka manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi dan organisasi akan dipimpin oleh orang-

orang yang pintar dalam *politicking* tetapi rendah mutu profesionalitasnya.

c. Sistem penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal, termasuk manajemen. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai malas. Saat ini, mulai banyak organisasi yang membuat sistem penghargaan yang baik (misalnya dengan menggunakan sistem kredit poin) dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan pegawai dapat diberi kredit poin dalam jumlah tertentu.

d. Jumlah pegawai

Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah pegawai banyak, maka manajemen karir menjadi rumit dan tidak mudah dikelola.

e. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personil pegawai yang diperlukan untuk mengisi jabatan dan pekerjaan tersebut. biasanya semakin besar organisasi,

semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

3. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Dimensi dan indikator pengembangan karir menurut Bahri dan Zamzam (2021:15) adalah :

a. Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah suatu proses penentuan rencana untuk memilih tujuan karir dan jalur karir. Perencanaan karir mempunyai indikator sebagai berikut :

- Pola pikir
- Evaluasi dan penghargaan
- Memberikan peluang pengembangan
- Tempat kerja sesuai tempat kerja organisasi

b. Manajemen karir

Manajemen karir adalah proses pengelolaan dan perencanaan kegiatan untuk meningkatkan karir ke arah yang lebih baik. Indikator manajemen karir sebagai berikut :

- Sasaran jelas dan terarah
- Mendorong dan semangat kerja
- Pekerjaan sesuai dengan bakat
- Jabatan berdasarkan kompetensi
- Meningkatkan kualitas kerja

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Nurhasanah (2019:133) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021:841), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Akhmad Fauzi (2020:1-6), kinerja adalah tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor kinerja manusia memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya organisasi. Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dipenuhi.

Menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

g. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

h. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Afandi (2018:89) menyatakan bahwa dimensi kinerja sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Hasil yang dapat diukur suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini dapat diukur dengan tiga indikator yaitu:

1. Kerapihan
2. Ketelitian
3. Hasil kerja

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kuantitas dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

Indikator untuk mengukur dimensi kuantitas kerja yaitu:

1. Kecepatan
2. Kemampuan

c. Efisiensi Kerja

Salah satu langkah meminimalisir pemborosan yang berdampak langsung terhadap pengendalian produksi.

Indikator untuk mengukur dimensi efisiensi kerja yaitu:

1. Tujuan pekerjaan
2. Perencanaan

d. Disiplin Kerja

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Etika kerja

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Inisiatif dapat diukur menggunakan satu indikator yaitu:

1. Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

2.2 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan

pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi 2020 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Motivasi (X₁)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Eksistensi 2. Penghargaan 3. Kebutuhan relasi <p>Kebutuhan mengembangkan diri</p> <p>Disiplin Kerja (X₂)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap daalm menjalankan tugas 2. Sikap dalam menerima sanksi 3. Patuh terhadap tata tertib dan patuh terhadap atasan <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. ketetapan waktu dari hasil 4. kehadiran 5.kemampuan 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat analisis : Analisis regresi linier berganda</p>	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	Kartika Juanita Nurwin 2021 Kopetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi (X₁) 1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. pengetahuan 5. Ketrampilan Motivasi (X₂) 1. Tangung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluan untuk maju Kinerja Karyawan (Y) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Kerja sama	Metode : Kuantitaif Alat Analisis : Analisi regresi linier berganda	Kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan serta motivasi berperan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Hendri Pranta, Rr. Niken Purbasari 2021 Pengaruh Pelatihan, Kompensasai, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta	Pelatihan (X₁) 1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. Kemampuan Kompensasi (X₂) 1. Gaji 2. Bonus 3. Tujungan Kesehatan 4. Cuti 5. THR Motivasi Kerja (X₃) 1. Prestasi 2. Partisipasi 3. Affiliasi 4. Pengawasan 5. Kesempatan berkembang Disiplin Kerja (X₄) 1. Kehadiran 2. Ketaatan para standar kerja 3. Ketaatan pada peraturan Kinerja Karyawan (Y) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda	1. Pelatihan, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	Jufrizen, Tiara Safani Sitorus 2021 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	<p>Motivasi Kerja (X₁)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas 5. Usaha untuk maju <p>Kepuasan Kerja (X₂)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kualitas pengawasan 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Peluang promosi 5. Bayaran <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap <p>Disiplin Kerja (Z)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran Bekerja 	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja 2. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. disiplin kerja memediasi atau memperantai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5	Nikolas Erwin Paskarela 2020 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disipli Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dan Liris Sukoharjo	<p>Gaya Kepemimpinan (X₁)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku pimpinan 2. Kepedulian terhadap pegawai <p>Disiplin Kerja (X₂)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan 2. Tangungjawab 3. Bekerja etis <p>Motivasi (X₃)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinnan 2. Prestasi 3. Pelatihan <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 	<p>Metode Penelitian : Deskriptif</p> <p>Alat Analisis: Linier berganda analisis regresi</p>	<p>Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris</p>

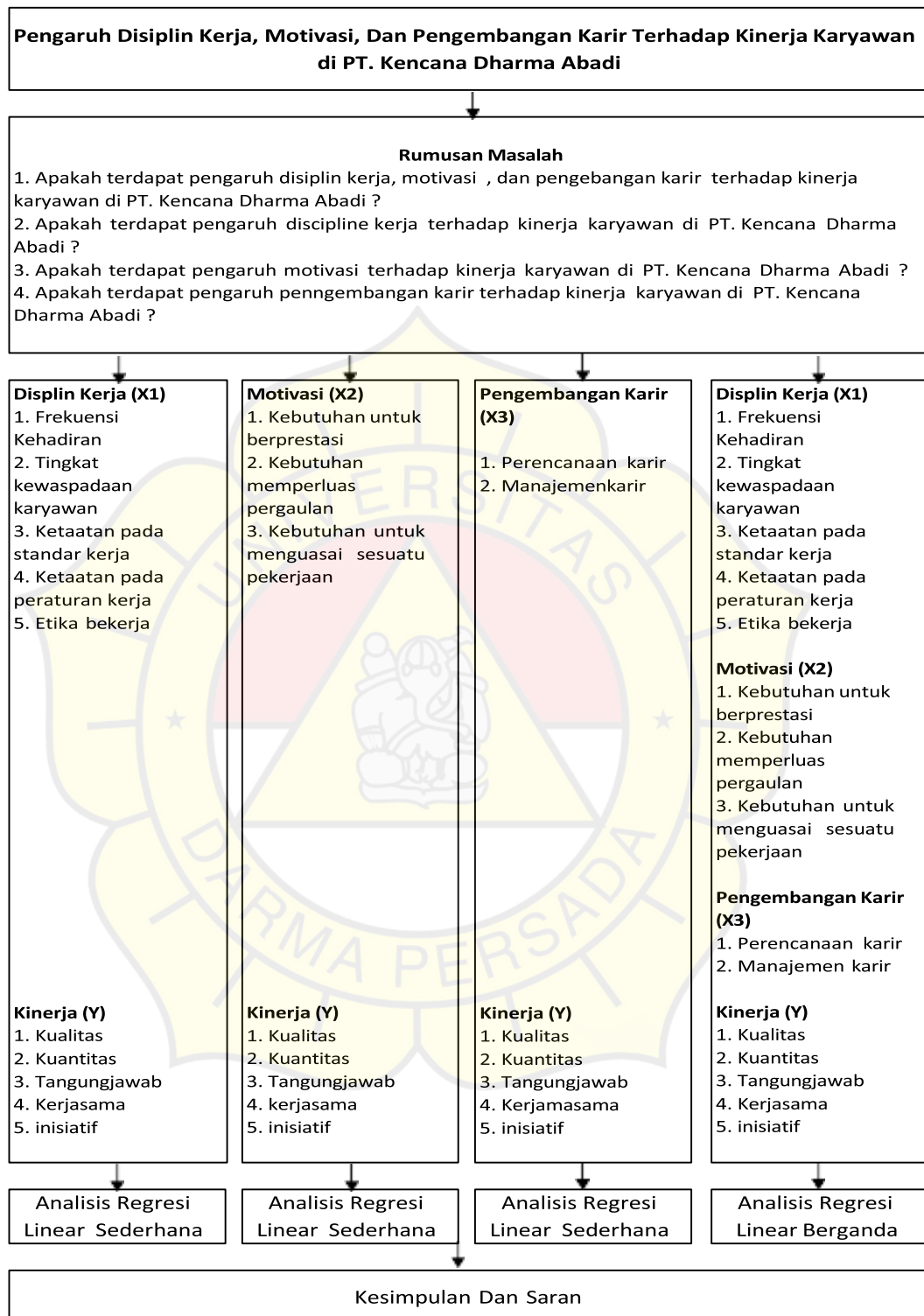
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
6	Jeli Nata Liyas 2018 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah	<p>Gaya Kepemimpinan (X₁)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan wawasan 2. Memperoleh dukungan 3. Memberi motivasi <p>Motivasi Kerja (X₂)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan 2. Sosial 3. Penghargaan 4. Aktualisasi diri <p>Disiplin Kerja (X₃)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kedisiplinan 2. Kualitas kedisiplinan 3. Kompensasi <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kemandirian 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah dan Trias Setyowati 2022 Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang	<p>Pengembangan Karir (X₁)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Mutasi <p>Lingkungan Kerja (X₂)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan fisik 2. Lingkungan non fisik <p>Disiplin Kerja (X₃)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketetapan waktu 2. Ketaatan terhadap peraturan 3. tanggung jawab dalam mengerjakan tugas <p>Kinerja pegawai (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis regresi linier berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan kari berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
8	Nurdina Andriani, Hadi dan Ridwan Basalamah 2020 Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)	<p>Beban Kerja (X₁)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Target 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar pekerjaan <p>Motivasi Kerja (X₂)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Memperluas pergaulan 3. Pemimpin <p>Disiplin Kerja (X₃)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan <p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tangung Jawab 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda</p>	Beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota Malang.
9	Rensi Suryanti 2021 Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	<p>Pelatihan Kerja (X₁)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Pelatihan 2. Materi Pelatihan 3. Waktu Pelatihan <p>Motivasi Kerja (X₂)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas 4. Rasa tanggungjawab <p>Disiplin Kerja (X₃)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketetapan 2. Pemanfaatan Sarana 3. Tangungjawab yang tinggi karyawan 4. Ketaatan terhadap aturan <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda</p>	Pelatihan kerja, Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan Cikarang Utara

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
10	Wahyudi 2019 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	<p>Disiplin Kerja (X₁)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap dalam menjalankan tugas 2. sikap dalam menerima sanksi 3. patuh terhadap tata tertib dan patuh pada atasan <p>Motivasi (X₂)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketentraman 2 Dorongan untuk dapat bekerja <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kendala kerja 4. Sikap Kerja 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda</p>	Kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiiran ini dibuat oleh penulis untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang penulis ingin sampaikan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Dharma Abadi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelxitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Pengembangan karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kencana Dharma Abadi.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) dan Pengembangan karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kencana Dharma Abadi.

Ha : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Pengembangan karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. Kencana Dharma Abadi.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kencana Dharma Abadi.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Dharma Abadi

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

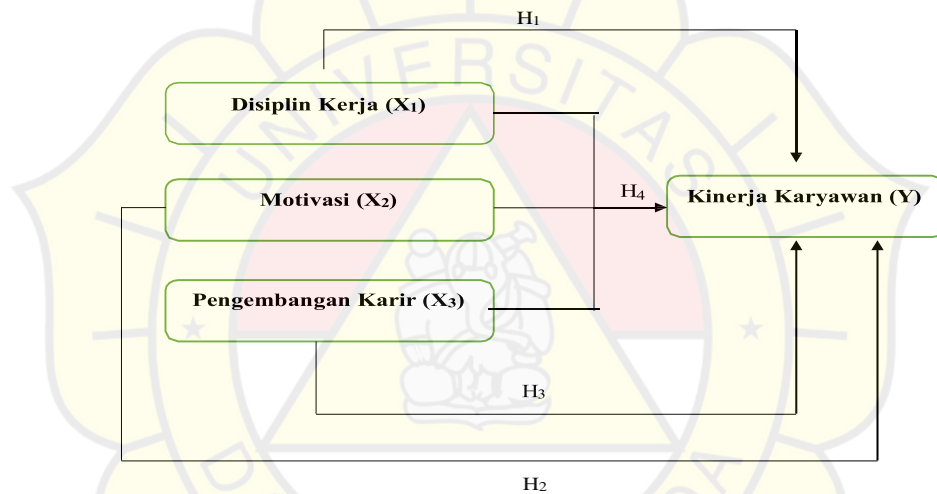
Ha : Terdapat pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

4. Pengaruh Pengembangan karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Dharma Abadi

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara Pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari penetapan hipotesa tersebut dapat dijelaskan hubungan antaran variabel independent dan dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut :



Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian menjelaskan mengenai hubungan antara tiga variable independent yaitu Disiplin Kerja (X₁), Motivasi (X₂), dan Pengembangan Karir (X₃) dengan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pertama, tiga variabel independent disiplin kerja (X₁), motivasi (X₂), dan pengembangan karir (X₃) mempengaruhi kinerja (Y) secara individu dengan rumus persamaan regresi : $Y = a + bx$. Kedua, disiplin kerja (X₁),

motivasi (X_2), dan Pengebangan karir (X_3) mempegaruhi kinerja (Y) secara

Bersama-sama dengan rumus persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Motivasi Kerja

X_3 : Pengembangan Karir

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi

e : error

