

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya, (Sutrisno,2019:5).

Menurut Hasibuan (2019,10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2016,6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019,21) adalah:

1. Perencanaan(*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian(*organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan(*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian(*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan(*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi(*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian(*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan(*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019,14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirment*, dan *job evaluation*.

2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusiawi ini sangat sulit dan rumit.

2.5 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019,97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai dkk (2015,599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

2.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019,89) adapun faktor faktor yang mempengaruhi tingkatan kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi diantara adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka mereka akan dapat berkerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha berkerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang di terimanya jauh dari yang memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain yang di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. ada tidak keteladanan pemimpin dalam perusahaan

keteladanan seorang pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah di tetapkan tetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk di jadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin di tegakan jika peraturan yang di buat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka akan perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuanya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai sanksi yang ada, maka sesuai karyawan akan merasa terlindungi dan didalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah di tetapkan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab dan melaksanakan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang di bebaskan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang di tetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak dan fisik, tetapi mempunyai jarak dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pemimpin yang mau memberikan perhatian kepada karyawannya akan selalu dihormati dengan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan–kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Saling mengikutsertakan dalam pertemuan pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan karyawan.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.7 Indikator disiplin kerja

Indikator menurut Afandi (2021,21) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin sebagai berikut:

1. Dimensi ketaatan waktu,
 - a. Masuk kerja tepat waktu .
 - b. Penggunaan waktu secara efektif .
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja .
2. Dimensi tanggung jawab kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
 - b. Target pekerjaan.
 - c. Membuat laporan kerja harian

2.8 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Heller (dikutip di Wibowo, 2018:322) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus di injeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk melaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Afandi (2021,23) motivasi (*motivatition*) dalam manajemen hanya di tujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkannya daya dan potensi bawahan agar mau berkerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah dibentuk.

Menurut Siagan (dikutip di Sedarmayanti, 2016:257) motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi berkerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau berkerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021,24) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat berkerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga di perhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan protensi optimal untuk mencapai prestasi kerja

yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

1.10 Indikator Motivasi kerja

Menurut Afandi (2021,64) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat berkerja dengan sebaik mungkin.
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengakuan dari atasan
 - c. Perkerjaan itu sendiri

2.11 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Widodo (2015,114) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini di dorong melalui penilaian keperibadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan.

Menurut Busro (2020,274) pengembangan karir adalah perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan, dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar pengajian. Pengembangan karir yang di lakukan oleh pengusaha

atau organisasi merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika di butuhkan.

Menurut Sutrisno (2019,65) Perkembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Meskipun banyak orang yang gagal mengelola karir mereka, karena mereka tidak memperhatikan konsep konsep dasar perencanaan karirnya ini. Mereka tidak menyadari bahwa sasaran karier dapat memacu karier mereka dan menghasilkan sukses yang lebih besar.

1.12 Faktor - faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Siagan (dikutip di widodo 2015:119) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir seorang karyawan yaitu :

1. Prestasi kerja yang memuaskan

Pangkalan tolak pengembangan karier adalah seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang perkerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke perkerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Yang dimaksud disini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak atau tidaknya seseorang di promosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seseorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya berkerja untuk jangka waktu lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat–nasihat atau saran-saran kepada karyawan dalam mempunyai pengembangan karirnya. Sedangkan seponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. Dukungan para bawahaan

Merupakan dukungan yang diberikan bawahan dalam bentuk menyukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesepakatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang di berikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan–pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikanya.

7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti berkerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

1.13 Indikator pengembangan karir

Menurut Busro (2020,190) berbagai dimensi dan indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Dimensi kejelasan karir.
 - a. Kenaikan pangkat secara tidak jelas.
 - b. Kesempatan menjadi kepala/ pemimpin atau wakil kepala / pimpinan.
 - c. Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi.
2. Dimensi pengembangan diri.
 - a. Kesempatan berbagai pelatihan.
 - b. Kesempatan melanjutkan pendidikan.
 - c. Kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop.
 - d. Kesempatan mengikuti berbagai khursus kopentensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian.
3. Dimensi perbaikan mutu kerja.
 - a. Peningkatan disiplin diri.
 - b. Kesetian.
 - c. Peningkatan motivasi dikalangan karyawan.

1.14 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019,182) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikaan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Gurito dan Waridin (dikutip Busro,2020:88) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah

ditentukan. Ketika kinerja yang di hasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah di tentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target yang dicapaian, maka kinerja seseorang dapat dikatakan rendah.

2.15 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019,189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skilil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah di tetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki racangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur mengelola, dan memerintah bawahannya untuk menegerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau sikap seseorang memimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-

norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat nya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakannya atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.16 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016,86) ada beberapa indikator yang terdapat dalam kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan mempunyai arti penting, karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang di definisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja,

dan mencapai tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.17 Hubungan Antara Variabel

2.18 Hubungan Disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Rivai dkk (2015,598) kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting semakin baik disiplin karyawan, semakin baik pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya, hal

ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujud tujuan perusahaan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan kepatuhan dan ketersediaan untuk melaksanakan tugas yang di berikan kepada atasan.

2.19 Hubungan Motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2016,331) masalah kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku yang tepat. Menggambarkan perbedaan antara motivasi dengan kinerja mempunyai keuntungan. Manajer lebih mengidentifikasi dan mengoreksi masalah kinerja apabila mereka mengenal bahwa kinerja yang buruk tidak semata-mata karena tidak cukupnya termotivasi. Kepedulian akan hal ini dapat memperkuat hubungan interpersonal yang lebih baik di tempat kerja.

2.20 Hubungan Pengembangan Karir dengan kinerja karyawan

Menurut Kartana (dikutip di Sutrisno, 2019:176) mengemukakan untuk mengembangkan karir harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada cita-cita atau rujukan yang ingin dicapai. Ini dilakukan karena suatu rujukan merupakan alat motivator yang paling dominan bagi setiap orang mencapai prestasi. Tetapi, tanpa di rencanakan pun ada seseorang yang meraih kemajuan dalam karirnya sehingga kemajuan itu dihubungkan dengan nasib baik. Terlepas dari tempat tidaknya soal nasib dikaitkan dengan karir seseorang, yang jelas ialah bahwa prestasi kerja, pengalaman, pelatihan ternyata berperan penting dalam

menempuh berbagai jalur karier yang dapat di tempuh oleh seseorang. manajemen perlu memperhatikan karyawannya, dalam hal ini perkembangan karir. Karena perkembangan karir akan mendorong seorang pegawai untuk lebih termotivasi di dalam peningkatan prestasi kerja.

Selain itu mengenai hubungan prestasi kerja terdapat kinerja karyawan Menurut Clelland dalam Mangkunegara (2013:68), berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Pentingnya Pengembangan karir dalam hubungannya dengan kinerja karyawan ialah hal ini karena motif berprestasi karyawan yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turun menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkan prestasi kerja dalam diri dan manfaatkan akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkan prestasi kerja dalam diri dan manfaatkan guna mencapai kinerja maksimal.

2.21 Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variable yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Aisyah dkk	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum tirta mangka luku kota palopo . Jurnal Manajemen, Volume 8, Nomer 1, Tahun 2019	Variabel yang di teliti: 1. Pengembangan karir (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Kinerja (Y) Alat analisis: PLS (Partial Least Square melalui Software SmartPLS dan aplikasi SPSS 2.0. Hasil penelitian: Variabel pengembangan karir (X1), Dan Motivasi Kerja (X2), secara bersama-sama mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaanya yaitu sama sama meneliti pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Jumlah yang di teliti 3. Tahun penelitian 4. Melakukan penelitian menggunakan variabel terikat (X) hanya dua variabel bebas (Y) satu dan populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 170respoden dengan teknik analisis PLS dan aplikasi SPSS 2.0
2.	Yasir attamimi	Pengaruh Disiplin kerja,	Variabel yang di teliti:	Pesamaan variabel yaitu sama sama	1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian

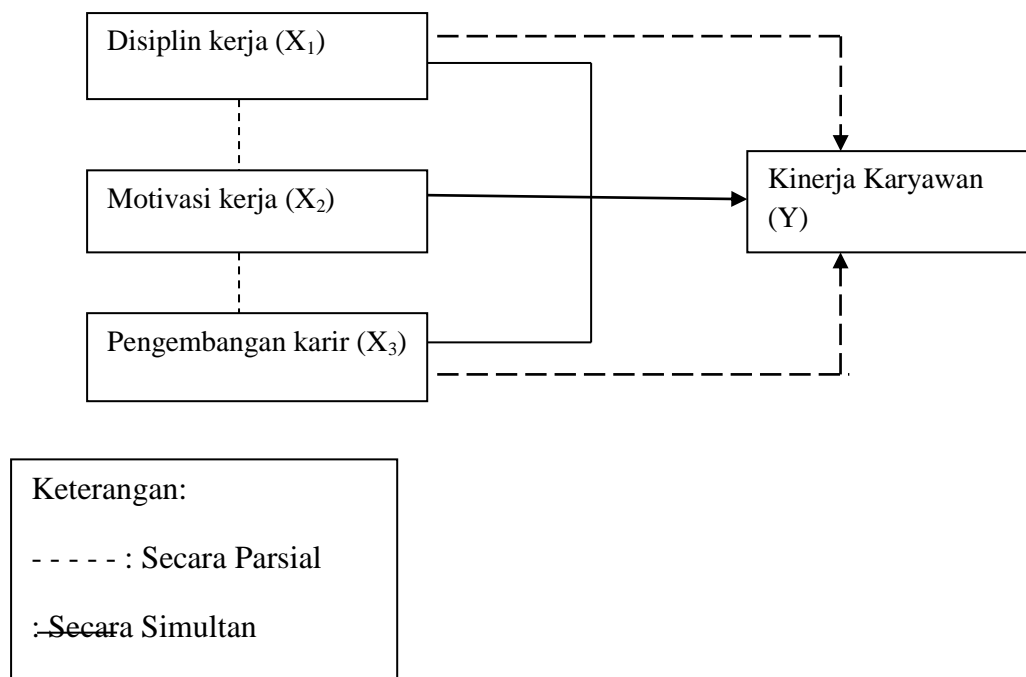
		<p>Kepuasan kerja , dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo Volume 2, Tahun 2020</p>	<p>1. Disiplin kerja (X1) 2. Kepuasan kerja (X2) 3. Motivasi kerja (X3)</p> <p>Alat analisis: menggunakan kuisioner, pengumpulan data yang berupa uji validitas dan uji reabilitas juga dilakukan uji asumsi klasik.</p> <p>Hasil penelitian: Variabel Disiplin kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi kerja, secara bersama-sama mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>meneliti disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>3. Penelitian ini beberapa variabel berbeda 4. Penelitian ini menggunakan tiga variabel terikat (X) dan satu variabel (Y) dan sampel 246 responden</p>
3.	Muhammad fauzi, nurul wakhidah	<p>pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. SemarangOutocomp Manufacturing Indonesia. Jurnal Ekonomi dan</p>	<p>Variabel yang di teliti: 1. Disiplin kerja (X1) 2. Motivasi kerja (X2) 3. Perkembangan karir (X2)</p> <p>Alat Analisis: Regresi linier berganda dan uji hipotesis.</p> <p>Hasil Penelitian:</p>	<p>Variabel bebas dan variabel terikat</p>	<p>1. Objek Penelitian 2. Jumlah yang diteliti 3. Tahun penelitian 4. Penelitian ini menggunakan variabel terikat (X) hanya tiga dan variabel bebas (Y)</p>

		Bisnis, Volume 7, Nomor 1, tahun 2020	Variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) secara bersama-sama mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Outocomp Manufacturing Indonesia.		satu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 140 responden dengan teknik metode purposive sampling
4.	Arisanti dkk	pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Volume 2, Nomor 1, Tahun 2019	<p>Variabel yang diteliti:</p> <ol style="list-style-type: none"> Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) <p>Alat analisis:</p> <p>Menggunakan teknik sampling jenuh.</p> <p>Hasil penelitian:</p> <p>Variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.</p>	Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Objek Penelitian Jumlah yang diteliti Tahun penelitian Penelitian ini menggunakan dua variabel terikat (X) dan variabel bebas (Y) satu, dan populasi dalam dan sampel penelitian ini berjumlah 32 responden dengan teknik sampling jenuh.
5.	Kaengke dkk	pengaruh pengembangan	Variabel yang diteliti:	Variabel	1. Objek Penelitian

	<p>karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Menado.</p> <p>Jurnal EMBA, Volume 6, nomor 1, Tahun 2018</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karir (X1) 2. Motivasi (X2) <p>Alat analisis:</p> <p>Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Accidental Sampling.</p> <p>Hasil penelitian:</p> <p>Variabel pengembangan karir (X1), pelatihan (X2), motivasi (X3) secara bersama-sama mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>pengembangan karir dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Jumlah yang diteliti 3. Tahun penelitian 4. Penelitian ini menggunakan variabel terikat (X) hanya tiga dan variabel bebas (Y) satu, dan populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 237 responden dan di ambil sampel sebanyak 100 responden.
--	---	---	--	---

2.2 Kerangka pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 3 variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), pengembangan karir (X_3), kinerja karyawan (Y). Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

2.2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016,64) hipotesis adalah jawaban sementara terdapat rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena

jawaban yang di berikan baru berdasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fatkta empiris yang di peroleh melalui data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU Ogan Komerling Ulu baik itu secara persial maupun simultan.

