



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Pengetahuan manusia hampir semuanya didapatkan dari berbagai macam referensi teori buku maupun jurnal. Maka dari itu, kajian pustaka dibuat untuk menjelaskan berbagai macam referensi teori-teori yang akan mendukung pembahasan dan analisis penelitian. Kajian pustaka, menurut Pohan dalam Prastowo (2012:81), dalam Sutriyadi (2016), “mengumpulkan data dan informasi ilmiah, berupa teori-teori, metode, atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah di dokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal, naskah, catatan, rekaman sejarah, dokumen-dokumen, dan lain-lain yang terdapat di perpustakaan.” Hal ini dimaksudkan agar para peneliti mempunyai wawasan yang luas dan akan di gunakan sebagai dasar untuk mengembangkan atau mengidentifikasi variabel-variabel yang akan di teliti. Penelitian menurut Fellin, Tripodi dan Meyer (1996) dalam Pieter Octaviandy & Mervin Angeline (2019), “suatu cara sistematis untuk maksud meningkatkan, memodifikasi dan mengembangkan pengetahuan yang dapat disampaikan (dikomunikasikan) dan diuji (diverifikasi) oleh peneliti lain.” Pada sub-bab yang terdiri dari kajian pustaka yang akan didukung oleh beberapa pengenalan referensi yang mendukung pembahasan dalam penelitian. Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan teoritis, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dimana terdapat pula variabel X sebagai variabel independen dan variabel Y sebagai variabel dependen. Pada penelitian saat ini yaitu variabel X meliputi Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja dan variabel Y yaitu kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



A. Landasan Teoritis

1. Teori Klasik

a. Teori Adam Smith

Teori Adam Smith dalam Jefry Antonius Kawet, dkk (2019), Adam Smith merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

b. Teori J.B. Say

Teori J.B. Say atau Jean Baptise Say (1832) dalam Jefry Antonius Kawet, dkk (2019), mengatakan bahwa setiap penawaran akan menciptakan permintaan sendiri (*supply creates its own demand*). Pendapat say ini disebut Hukum Say (*Say's Law*). Hukum say didasarkan pada asumsi bahwa nilai produksi selalu sama dengan pendapatan. Tiap ada produksi akan ada pendapatan, yang besarnya sama dengan nilai produksi tadi. Dengan demikian, dalam keseimbangan, produksi cenderung menciptakan permintaan nya sendiri akan produksi barang yang bersangkutan. Berdasarkan asumsi seperti ini ia menganggap bahwa peningkatan produksi akan selalu diiringi oleh peningkatan pendapatan, yang pada akhirnya akan diiringi pula oleh peningkatan permintaan. Say berasumsi bahwa nilai produksi selalu sama dengan pendapatan. Peningkatan produksi diiringi dengan peningkatan pendapatan, secara umum peningkatan produktivitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

tenaga kerja dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan/keterampilan, disiplin, etos kerja produktif, sikap kreatif dan inovatif serta membina lingkungan yang sehat untuk memacu prestasi.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:7), manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Menurut Mangkunegara (2007:67) dalam H. Samsul Bahri (2016), mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau *output*. Menurut Wibowo (2016: 9), manajemen kinerja adalah suatu rentang dari praktik organisasi yang terkait dalam meningkatkan kinerja dari target orang atau kelompok dengan tujuan akhir memperbaiki kinerja organisasional. Kesimpulan pengertian kinerja karyawan ini menurut ahli adalah bahwa kinerja proses komunikasi yang harus di capai secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya untuk memperbaiki proses organisasionalnya di suatu tempat.

b. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Menurut Henderson oleh Wirawan (2009:53) dalam Anwar Ikhsan (2016), dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas –aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



konduktif terhadap terhadap pengukuran. Menurut Wirawan (2009:54) dalam Anwar Ikhsan (2016), dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi:

(1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Indikator dimensi hasil kerja antara lain kuantitas hasil produksi, kualitas hasil produksi, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah kecelakaan kerja, jumlah unit produk yang terjual, jumlah keuntungan, kepuasan pelanggan, efisiensi penggunaan sumber, efektivitas melaksanakan tugas.

(2) Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Indikator dimensi perilaku kerja antara lain ramah kepada pelanggan, perilaku yang diisyaratkan oleh prosedur kerja, perilaku yang diisyaratkan oleh kode etik, perilaku yang diisyaratkan oleh peraturan organisasi, disiplin kerja ketelitian dalam bekerja, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim kerja, pemanfaatan waktu.

(3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator dimensi sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kebersihan, keberanian, kemampuan beradaptasi, inisiatif, integritas, kecerdasan, kerajinan, komitmen, penampilan, sikap terhadap pekerjaan, kecerdasan emosional, semangat, kreativitas, fleksibilitas, fokus, koresponsifan.



c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan fokus utama dalam perusahaan. Hal ini dapat diperhatikan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu. Menurut Dessler (2010:329) dalam Soffi Rosyidawaty (2018), menyatakan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain sebagai berikut:

(1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang berupa akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.

(2) Produktivitas

Produktivitas yang terdiri dari kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertntu.

(3) Pengetahuan

Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.

(4) Kepercayaan

Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.

(5) Ketersediaan

Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(6) Kebebasan

Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan *Supervisor*.

d. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor ini yang akan memperlihatkan apa yang menyebabkan terjadinya hal itu. Menurut Ruky (2001:7) dalam Heny Sidanti (2015), mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut:

- (1) Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi;
- (2) Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi;
- (3) Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan;
- (4) Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan;
- (5) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi
- (6) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2016, 188), penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan, mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif. Menurut Wibowo (2016:193), manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- (1) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun,
- (2) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil,
- (3) Penilaian kinerja merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

f. Cara-cara pengukuran kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2016:155), pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- (1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
- (2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
- (3) Mengusahakan jarak bagi orang yang memonitor tingkat kinerja
- (4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu di prioritaskan
- (5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
- (6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
- (7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan



3. Pengembangan Karir

3.1 a. Definisi Pengembangan Karir

Menurut Utomo (2007:142) dalam Soffi Rosyidawaty (2018), bahwa pengembangan karir sebagai proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Pengembangan karir pegawai bisa dilakukan melalui dua jalur, yakni melalui pendidikan dan latihan (diklat) dan melalui non diklat. Pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia. Menurut Kadarisman (2017: 332) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2005: 290). Menurut Kadarisman (2017: 324) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Dapat disimpulkan pengembangan karir adalah kemampuan dari seorang karyawan untuk melakukan karir yang ingin dicapainya di dalam perusahaan tersebut. Dimana pengembangan karir ini dapat dilakukan dengan cara diklat maupun non diklat.

3.1 b. Dimensi Pengembangan Karir

Perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mempunyai kinerja yang baik sehingga, perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal. Untuk itu perusahaan harus membekali karyawannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup, untuk memperoleh kinerja yang memuaskan. Menurut Mondy dan Noe (2005:237) dalam Abda Alif (2015), pengembangan karir adalah pengembangan karir secara formal akan sangat penting bagi menjaga motivasi dan komitmen

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pegawai. Menurut Henry Simamora (2006:412) dalam Feti Fatimah Maulyani, Iis Iskandar (2016), yaitu:

(1) Manajemen Karir

Manajemen karir adalah proses yang dilakukan organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan.

(2) Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

c. Indikator Pengembangan Karir

Indikator adalah kunci dalam suatu penelitian dimana, berguna untuk kunci dalam suatu penelitian variabel bebas. Indikator-Indikator Pengembangan Karir menurut Bambang Wahyudi (2002:162) dalam Feti Fatimah Maulyani, Iis Iskandar (2016), diantaranya:

(1) Penilaian dan Evaluasi

penilaian dan evaluasi yang dilakukan mengenai pelaksanaan pengembangan karir telah berjalan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat diketahui hasilnya.

(2) Prestasi Kerja

kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang tinggi, maka kemajuan karir karyawan.



(3) Latar Belakang Pendidikan

latar belakang pendidikan diperhatikan oleh manajemen dalam proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kemampuan karyawan.

(4) Pelatihan yang telah diikuti

pelatihan yang terprogram dilaksanakan dalam rangka pengembangan karir, berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.

(5) Pengalaman Kerja

pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

(6) Kesetiaan pada Perusahaan

Kesetiaan pada perusahaan dijadikan dasar dalam menentukan kemajuan karir seseorang.

d. Metode Pengembangan Karir

Menurut Sudiro dalam Cici Astrika (2017), Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Martoyo dalam Cici Astrika (2017), pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Metode pengembangan karir harus didasarkan pada sasaran organisasi yang ingin dicapai yaitu:

- (1) Meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan.
- (2) Meningkatkan kemampuan pelatihan teknis dalam mengerjakan pekerjaan atau *technical skill*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (3) Melakukan mutasi dalam memberikan pengalaman dan pengembangan terhadap suatu nuansa aktivitas kerja yang lebih maju.

e. Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Nanang Tegar (2019: 55) manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- (1) Pengembangan karir memberikan petunjuk tentang siapa di antara para pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan dimasa depan. Dengan demikian, suplai internal perusahaan untuk kebutuhan karyawan dapat lebih terjamin.
- (2) Karyawan yang mempunyai perencanaan karir akan menganggap perusahaan mempunyai perhatian yang besar untuk atau terhadap pengembangan karir karyawannya, sehingga secara tidak langsung menambah loyalitas yang lebih tinggi dan komitmen organisasi lebih besar di kalangan pegawai.
- (3) Telah umum dimaklumi bahwa dalam diri setiap orang masih terdapat kemampuan yang belum digunakan secara optimal sehingga perlu dikembangkan. Dengan adanya sasaran karir yang jelas, para karyawan/pegawai pun terdorong untuk mengembangkan potensi tersebut untuk kemudian dibuktikan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan lebih efektif dan produktif dibarengi dengan perilaku yang positif.
- (4) Perencanaan karir mendorong para karyawan untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti profesional.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Menurut Sulistiyani (2009:228) dalam Soffi Rosyidawaty (2018), ada enam manfaat pengembangan karir, yaitu:

- (1) Mengembangkan prestasi pegawai.
- (2) Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
- (3) Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
- (4) Mengurangi subyektifitas dalam promosi.
- (5) Memberikan kepastian hari depan.
- (6) Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:86) dalam Heny Sidanti (2015), Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Roebing Gunawan Budhi (2017:2) disiplin merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Roebing Gunawan Budhi (2017:2) disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan sebuah sistem yang mengharuskan orang tunduk terhadap keputusan, perintah, atau peraturan yang diberlakukan bagi dirinya sendiri. Menurut Hasibuan (2009:193) dalam Jundah Ayu Permatasari, dkk (2015), disiplin merupakan kesadaran serta ketersediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu hal yang berhubungan dengan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan dimana karyawan diharuskan untuk menaati peraturan yang telah di buat tersebut dan harus patuh di dalamnya.

b. Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi adalah indikator ataupun variabel yang dikaji di dalam suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan arahan mengenai pengukurannya yang memiliki hubungan dengan variabel lain. Menurut Anoraga dalam Heny Sidanti (2015), disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib. Dalam jurnal dari Heny Sidanti (2015), dimensi atau ukuran untuk mengukur disiplin kerja antara lain:

- (1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
- (2) Kepatuhan pelayanan pada perintah / instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
- (3) Menggunakan dan memelihara bahan – bahan dan alat – alat perlengkapan kantor dengan hati – hati.
- (4) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda – tanda pengenal instansi.
- (5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator adalah *point* atau patokan dalam sebuah penelitian. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:194) dalam Nova Syafrina (2017), menjelaskan mengenai indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

(1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

(2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

(3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

(4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan



minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

(5) Pengawasan Melekat

Pengawasan Melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

(6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.

(7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

(8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat *vertical* maupun *horizontal* yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

d. Tipe-tipe disiplin kerja

Menurut Veitzal Rivai dan Jauvani Sagala dalam Nabilla Purba (2018), ada dua tipe kedisiplinan sebagai berikut:

(1) Disiplin retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

(2) Disiplin korektif

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada pelanggaran-pelanggaran yang mesti di hukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.





e. Manfaat disiplin kerja

Menurut Roebing Gunawan Budhi (2017: 20) Kedisiplinan kerja yang dikemukakan oleh Werther Jr & Davis (1996) terwujudnya kedisiplinan di tempat kerja, bermanfaat bagi:

- (1) **Performance Improvement**, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan para pekerja maupun divisi SDM dapat mengetahui tindakan yang harus ditempuh guna lebih mendorong peningkatan kedisiplinan kerja.
- (2) **Compensation Adjustment**, dilakukan evaluasi terhadap kinerja sehingga membantu para pengambil keputusan untuk mengambil keputusan dalam remunerasi.
- (3) **Placement Divisions**, dengan melihat “sejarah” disiplin para pekerja dimasa lalu, dapat membantu pimpinan dan divisi SDM guna melakukan proses penetapan promosi, mutasi, maupun demosi.
- (4) **Career Planning and Development**, umpan balik perihal kinerja dapat menjadi sebuah patokan guna mengarahkan jalur karir (*career path*) seorang pekerja.
- (5) **Staffing Process**, aspek positif maupun negatif dari sebuah perilaku disiplin kerja mencerminkan kekuatan sekaligus kelemahan tata cara *Staffing* yang telah berjalan.
- (6) **Job Design**, penilaian secara akurat kedisiplinan kerja akan menjamin keoptimalan penempatan secara internal tanpa ada perlakuan pembedaan (diskriminasi).

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memudahkan peneliti dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori maupun konsep karena penelitian terdahulu ini merupakan data yang telah diteliti sebelumnya. Data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang ingin dibahas. Sehingga, penelitian terdahulu ini sangat penting oleh karena itu, pada penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengembangan karir, disiplin kerja yang berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT *Provices* Indonesia dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti I	Andrew M.C. Mamesah Lotje Kawet Victor P.K. Lengkong
Judul Penelitian	“Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.”
Tahun Penelitian	2016
Sumber Penelitian	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/14294/13869
Jumlah Sampel	47 orang
Populasi	Karyawan LPP RRI Manado
Hasil Penelitian	Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado</p>
<p>Nama Peneliti II</p>	<p>Nova Syafrina</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>“Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.”</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2017</p>
<p>Sumber Penelitian</p>	<p>https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/download/5/2</p>
<p>Jumlah Sampel</p>	<p>32 orang</p>
<p>Populasi</p>	<p>± 100 orang</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru</p>
<p>Nama Peneliti III</p>	<p>Mutia Arda</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>“Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.”</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2017</p>
<p>Sumber Penelitian</p>	<p>http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/viewFil</p>

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	<u>e/1097/1543</u>
Jumlah Sampel	31 orang
Populasi	31 karyawan
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
Nama Peneliti IV	Nora Purbo Utami, Nurheni, Anggraini Sukmawati
Judul Penelitian	“Pengaruh kelas jabatan (job grade) dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PNS pada balai besar penelitian dan pengembangan pascapanen pertanian.”
Tahun Penelitian	2016
Sumber Penelitian	https://eco-entrepreneur.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/1585
Jumlah Sampel	137 orang
Populasi	137 orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>Hasil Penelitian</p> <p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelas jabatan (<i>job grade</i>), dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial, kelas jabatan (<i>job grade</i>), berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.</p>
<p>Nama Peneliti V</p>	<p>Deborah Regina Tabita Kasenda</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>“Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang Kawangkoan.”</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2016</p>
<p>Sumber Penelitian</p>	<p>https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12367</p>
<p>Jumlah Sampel</p>	<p>32 responden</p>
<p>Populasi</p>	<p>32 responden</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan secara simultan maupun parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Nama Peneliti VI</p>	<p>Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi I Wayan Mudiarta Utama</p>

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Judul Penelitian	“Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Karya Mas Art Gallery.”
Tahun Penelitian	2016
Sumber Penelitian	https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/21685/15439
Jumlah Sampel	33 orang
Populasi	33 orang
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel motivasi belum dapat dikatakan sebagai variabel mediator antara hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan.
Nama Peneliti VII	Elisabeth Victoria Sajangbati
Judul Penelitian	“Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Kantor wilayah Manado.”
Tahun Penelitian	2016
Sumber Penelitian	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	<u>e/13450/13033</u>
Jumlah Sampel	30 orang
Populasi	64 orang
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado.
Nama Peneliti VIII	Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, Yantje Uhing
Judul Penelitian	“Pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado.”
Tahun Penelitian	2018
Sumber Penelitian	<u>https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/19099/18657</u>
Jumlah Sampel	100 orang
Populasi	237 orang
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang
Institusi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Selanjutnya, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado; sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi karyawan PT. Air Manado</p>
<p>Nama Peneliti IX</p>	<p>Novitri Nilam Sari</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>“Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. pln (persero) wilayah kalimantan utara sektor pembangkit mahakam samarinda.”</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2016</p>
<p>Sumber Penelitian</p>	<p>https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/07/Jurnal%20Online%20(07-25-16-08-39-10).pdf</p>
<p>Jumlah Sampel</p>	<p>PLN Sektor Pembangkit Mahakam sebanyak 16 orang, PLTD Karang Asam sebanyak 15 orang, PLTD Keledang sebanyak 10 orang dan PLTGU Tanjung Batu sebanyak 20 orang.</p>
<p>Populasi</p>	<p>Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam, adapun syarat lainnya yaitu: karyawan yang bekerja di kantor Sektor</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>Pembangkit Mahakam dan karyawankaryawan 3 unit pembangkit yaitu: PLTD Karang Asam, PLTD Keledang, dan PLTGU Tanjung Batu</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis dengan uji t, dengan nilai thitung > ttabel (2.039 > 1.671) maka Ho ditolak dan Ha diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Nama Peneliti X</p>	<p>Winda J. Kojongian, Bode Lumanau, Jacky Sumarauw.</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>“Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Sulutenggo.”</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2016</p>
<p>Sumber Penelitian</p>	<p>https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/13714/13296</p>
<p>Jumlah Sampel</p>	<p>65 responden</p>
<p>Populasi</p>	<p>177 karyawan</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
Nama Peneliti XI	Feby Fitriyanti, dkk
Judul Penelitian	“Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Pt Industri Telekomunikasi Indonesia (Inti) Pada Divisi Corporate Services.”
Tahun Penelitian	2019
Sumber Penelitian	http://repository.unisba.ac.id:8080/xmlui/handle/123456789/25492
Jumlah Sampel	51 orang karyawan
Populasi	51 orang karyawan
Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini adalah Tanggapan responden mengenai self efficacy berada pada kategori Baik dengan rata-rata 149,3 (65,2%); Tanggapan responden mengenai pengembangan karir berada pada kategori Baik dengan rata-rata 161,2 (72%); Kinerja Karyawan berada pada kategori Baik dengan rata-rata 146,1 (62,1%). Self Efficacy secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 39,6%. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 12,3%. Self Efficacy dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak milik IBI Kwik Kian Gie
 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie</p>	<p>dan signifikan dengan pengaruh sebesar 41,3% sisanya 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>
<p>Nama Peneliti X11</p>	<p>Fahrid Matiti</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>“Analisis Pengaruh perencanaan karir dan pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.”</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2019</p>
<p>Sumber Penelitian</p>	<p>http://repository.ung.ac.id/skripsi/show/931414011/pengaruh-perencanaan-karir-dan-pengembangan-karir-terhadap-kinerja-pegawai-di-badan-kepegawaian-daerah-provinsi-gorontalo.html</p>
<p>Jumlah Sampel</p>	<p>74 orang</p>
<p>Populasi</p>	<p>74 orang</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Hasil penelitian diperoleh persamaan model regresinya adalah ... = 6,783 + 0,439X1 + 0,411X2 + e, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa 1). secara parsial variabel perencanaan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; 2). secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; 3). secara simultan perencanaan karir dan pengembangan karir berpengaruh signifikan</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	terhadap kinerja pegawai
Nama Peneliti XIII	Tri Joko, Razak Munir, Nur Fattah
Judul Penelitian	“Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.”
Tahun Penelitian	2019
Sumber Penelitian	https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/392
Jumlah Sampel	36 responden
Populasi	36 responden
Hasil Penelitian	Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (2) pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (3) komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (4) pengembangan karir,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak cipta milik Kwik Kian Gie (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>pengawasan dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng</p>
<p>Nama Peneliti XIV</p>	<p>Petrina Gabriella, Hendy Tannady</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi.”</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2019</p>
<p>Sumber Penelitian</p>	<p>https://seminar-id.com/prosiding/index.php/sensasi/article/download/281/274</p>
<p>Jumlah Sampel</p>	<p>22 guru</p>
<p>Populasi</p>	<p>22 guru</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar $40,07 > 3,47$ dengan probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ berarti motivasi dan</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institusit Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil R Square didapatkan sebesar 0.51 atau 51% yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 51% sedangkan sisanya (49%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi</p>
<p>Nama Peneliti XV</p>	<p>Ahmad Nazir</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mastika Nusantara</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2019</p>
<p>Sumber Penelitian</p>	<p>http://www.jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/63</p>
<p>Jumlah Sampel</p>	<p>100 orang</p>
<p>Populasi</p>	<p>140 orang</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Hasil uji korelasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y). Bila Pelatihan (X1) meningkat/ ditingkatkan hingga mendapat nilai 1, maka Kinerja karyawan (Y) menjadi : $\hat{Y} = 54.015 + 0.080 \cdot 1 = 55.095$ Jadi diperkirakan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 55.095; Disiplin (X2) meningkat/ ditingkatkan hingga mendapat nilai 1, maka Kinerja karyawan (Y)</p>

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



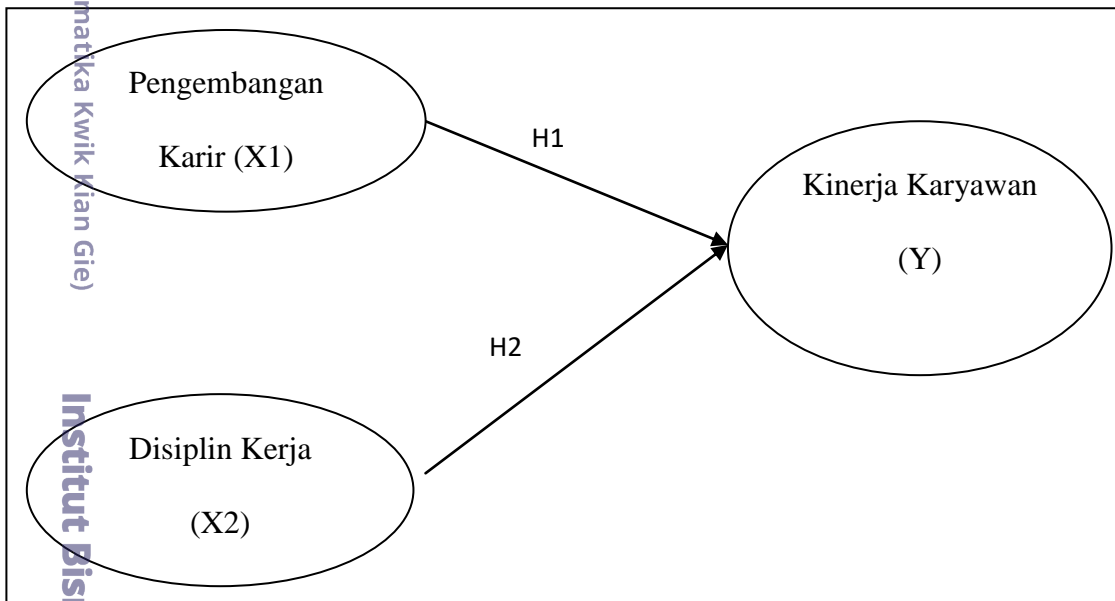
	menjadi : $\hat{Y} = 51.769 + 0.125 \cdot 1 = 52.894$.
--	---

C Kerangka Pemikiran

Dalam buku Sugiyono (2018:91), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992)).

D Model Kerangka Pemikiran

Tabel 2.2
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan hipotesis nihil (Ho) adalah hipotesis yang tidak terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis alternative (Ha) adalah hipotesis yang terpaat hubungan antar variabel independen dan dependen. Biasanya Ho di tolak dan Ha diterima artinya variabel yang di ambil diterima atau terbukti. Pada tabel 2.2 dapat di ketahui bahwa H1 dan H2 memiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Maka pengembangan karir dan disiplin kerja terdapat hubungan terhadap kinerja karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Maka, secara garis besar dapat diketahui adanya pengaruh independent dan dependent adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan

Menurut J.B. Say berasumsi dalam Jefry Antonius Kawet, dkk (2019), bahwa nilai produksi selalu sama dengan pendapatan. Peningkatan produksi diiringi dengan peningkatan pendapatan, secara umum peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan/keterampilan, disiplin, etos kerja produktif, sikap kreatif dan inovatif serta membina lingkungan yang sehat untuk memacu prestasi. Prestasi disini merupakan indikator dalam variabel pengembangan karir. Hasil penelitian menurut Deborah Regina Tabita Kasenda, dkk (2016), menunjukkan secara simultan maupun parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menurut Abdul Haeba Ramli & Rizki Yudhistira (2018), bahwa tidak langsung pada pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan yang didukung oleh komitmen organisasi karyawan yang tinggi. Hasil penelitian menurut Emma Tampubolon, Victorya, dkk (2015), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat dan variabel budaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



organisasi terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel pengembangan karir.

$H_1 = \text{Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan}$

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut wirawan (2009:54) dalam Anwar Ikhsan (2016), menyatakan dalam dimensi kinerja dapat di kelompokkan menjadi 3 dimensi kinerja dan salah satunya adalah perilaku kinerja yaitu perilaku yang diisyaratkan oleh peraturan organisasi, disiplin kerja ketelitian dalam bekerja, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim kerja, pemanfaatan waktu. Hasil penelitian menurut Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto (2015), menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Hasil penelitian menurut Widi Purnama Sari (2015), menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menurut Nova Syafrina (2017), bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_2 = \text{Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan}$

Hipotesis dibuat untuk menentukan apakah ada pengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel *independent* dan *dependent*. Pada hipotesis saat ini:

H1 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

karyawan.

H2 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

