

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Displin Kerja

2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Febiola et al., 2024) disiplin kerja merupakan alat manajerial strategis, yang dimaksudkan untuk mendorong karyawan suatu perusahaan mematuhi aturan dan peraturan tertentu.

Menurut (Assa and Dachi, 2023) disiplin kerja ialah pemahaman serta kesiapan karyawan untuk memahami seluruh aturan perusahaan yang relevan. Sehingga disimpulkan bahwasanya individu akan mematuhi atau melaksanakan segala tugasnya dengan sekuat tenaga, bebas dari paksaan.

Menurut (Rosmiyati & Haziroh, 2024) disiplin merupakan upaya meningkatkan pemahaman dan kesiapan karyawan untuk mematuhi kebijakan perusahaan saat ini dan standar sosial yang relevan. Perusahaan akan kesulitan mencapai hasil terbaik jika karyawannya tidak memiliki disiplin yang tepat.

Menurut (Raifilsa and Wahyuningtyas, 2023) mengatakan bahwa disiplin karyawan dapat memengaruhi upaya untuk meningkatkan kinerja sebagaimana dibuktikan oleh cara mereka memenuhi tugasnya.

Menurut Siagian dalam (Nur Adinda et al., 2023) disiplin merupakan sikap menghargai, mensyukuri, menaati, dan mematuhi aturan yang ada, baik tertulis atau tidak tertulis. Disiplin kerja juga mencakup kemampuan untuk melaksanakan dan menerima konsekuensi apabila melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada dirinya. Karyawan dapat dilatih untuk mengikuti aturan

perusahaan melalui disiplin kerja. Sebab itu, penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting.

Menurut Hasibuan dalam (Burhan et al., 2022), disiplin adalah tindakan yang dilakukan secara sadar dan sukarela untuk mematuhi peraturan perusahaan.

Pekerja yang memiliki disiplin tinggi akan mampu mengerjakan tugasnya dengan lebih tekun, sedangkan disiplin kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan menjadi tidak bersemangat, cepat menyerah, dan kesulitan menyelesaikan tugasnya. Perusahaan sangat perlu menerapkan disiplin kepada karyawannya. Perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa dibantu oleh disiplin karyawan yang baik. Oleh karena itu, rahasia keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah disiplin.

Berdasarkan sudut pandang beberapa pernyataan tersebut, maka diketahui bahwasanya disiplin kerja adalah suatu sikap dimana pegawai dengan sangat sadar mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan menjalankannya tanpa paksaan dari manapun. Dengan dimilikinya kedisiplinan pada masing masing individu, karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Kedisiplinan juga sangat berpengaruh kepada tercapai nya harapan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut (Hasan & Maufira, 2023), tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti:

1. Tujuan dan kemampuan

Baik tujuan maupun keterampilan memiliki pengaruh pada faktor disiplin karyawan yang pertama ditetapkan dengan jelas, ditetapkan secara regional, dan sangat menuntut kemampuan karyawan. Ini berarti bahwa agar karyawan tekun dan disiplin, beban kerja yang diberikan untuk pegawai hendaklah sepadan oleh tingkat keterampilannya.

2. Teladan Pemimpin

Bagi bawahannya, pemimpin berperan sebagai contoh dan teladan. Perilaku pimpinan memengaruhi disiplin karyawan. Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh, disiplin, jujur, adil, dan berdasarkan perkataan dan perbuatannya, mempunyai karakter yang berdisiplin baik. Karyawan akan kurang disiplin jika pemimpin memberikan contoh yang buruk.

3. Kompensasi

Kompensasi (baik kompensasi maupun kesejahteraan) juga berdampak pada kedisiplinan pegawai karena akan meningkatkan kebahagiaan pegawai, semangat kerjanya, dan tingkat kedisiplinannya.

4. Keadilan

Karena sifat manusia dan ego selalu ingin diperlakukan sama dan terus-menerus merasa dihargai, keadilan membantu mewujudkan disiplin karyawan.

5. Pengawasan melekat (WASKAT)

Merupakan cara yang paling praktis dan berhasil dalam menegakkan kedisiplinan karyawan. Menurut Waskat, pengawas perlu memperhatikan perilaku, moralitas, sikap, semangat kerja, dan produktivitas pegawainya.

Waskat juga harus memastikan bahwa anggota staf merasa bahwa atasan memperhatikan dan memberi bimbingan, instruksi, arahan, dan pengawasan.

6. Hukuman atau sanksi

Karyawan akan lebih cenderung mengabaikan standar, sikap, dan ketidakdisiplinan jika dampaknya lebih parah. Dampak dan hukuman sangat penting dalam meningkatkan disiplin.

7. Ketegasan

Disiplin karyawan akan dipengaruhi oleh seberapa tegas pimpinan dalam melaksanakan keputusan. Pimpinan harus tegas guna menjamin setiap karyawan disiplin dalam menaati konsekuensi yang telah diputuskan. Jika pimpinan memiliki keberanian untuk mengambil tindakan segera dan menegur personel yang tidak dapat diandalkan, mereka akan dihormati dan kepemimpinannya akan diakui.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Secara umum, ada bermacam-macam sekali indikator yang berpengaruh pada seberapa disiplin karyawan. Menurut Megantari dalam (Bayu et al., 2024), berikut beberapa indikator disiplin kerja:

1. Teladan pemimpin

Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh, bersikap disiplin, jujur, dan bertindak sesuai dengan pernyataannya. Jika seorang pemimpin memberi contoh yang baik, bawahannya pun akan mengikutinya dengan disiplin. Namun, jika pemimpin memberi contoh yang buruk (kurang disiplin), bawahannya pun akan mengikutinya.

2. Balas jasa

Kedisiplinan karyawan akan meningkat jika antusiasme mereka terhadap pekerjaan meningkat. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan dan tuntutan mereka jika mereka menerima gaji yang sepadan dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Keadilan

Pada dasarnya karakter dan ego manusia, senantiasa sangat berpengaruh dan ingin melakukan hal yang sepadan dengan orang lain, maka keadilan turut mendorong terlaksananya kedisiplinan karyawan. Karena mereka memahami bahwa keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan.

4. Sanksi hukum

Sikap dan perilaku disiplin karyawan akan menurun, karena sanksi hukum membuat karyawan lebih enggan melanggar peraturan. Oleh karena itu hukum sangat penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan.

5. Ketegasan

Kedisiplinan karyawan akan terlihat dari ketegasan pimpinan dalam bertindak. Oleh karena itu, atasan seharusnya mempunyai keberanian dan gamblang dalam memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut (Tarae & Sundari, 2024:628), motivasi ialah harapan yang muncul dari kepribadian individu akibat adanya inspirasi, dorongan, dan kemauan untuk

mencapai sesuatu secara sungguh-sungguh, dan tuntas. Motivasi mempunyai dampak yang penting pada aktivitas kerja yang lebih bersemangat karena sangat erat kaitannya dengan dorongan untuk mengaktualisasikan diri di tempat kerja. Jika seseorang tidak memiliki dorongan, maka kemalasan dapat menyerang kapan saja. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi kerja yang besar senantiasa memiliki kemauan yang besar untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut Baskoro dalam (Saputra & Marlius, 2024), motivasi adalah sekumpulan keyakinan dan sikap yang membantu seseorang melakukan tugas-tugas tertentu sesuai dengan tujuannya. Keyakinan dan sikap ini terlihat jelas dan diberikan untuk mendukung seseorang dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Putera et al., 2024) motivasi kerja merupakan proses psikologis untuk memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai tujuan kerja tertentu. Sejumlah teori telah ditetapkan untuk mencoba menjelaskan apa yang mendorong karyawan dan bagaimana hal itu mendorong kinerja karyawan.

Menurut Darajat dalam (Amara Putri & Nawatmi, 2024), motivasi adalah sesuatu yang mendorong seorang pekerja untuk bersemangat dan siap menggunakan semua keterampilannya dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat berkinerja lebih baik, dan terdapat hubungan yang baik antara motivasi yang kuat dengan peningkatan kinerja.

Sehingga ditarik kesimpulan, motivasi kerja merupakan suatu perbuatan pada masing-masing individu untuk mengerjakan pekerjaannya dengan semangat

dan melaksanakannya dengan semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Perusahaan juga menginginkan para pekerjanya berbakat, berpengetahuan, dan kompeten. Perusahaan juga menginginkan para pekerjanya mampu mengarahkan banyak upaya dan termotivasi untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaannya. Dalam hal ini factor eksternal juga berpengaruh, kemampuan pimpinan untuk mengarahkan, berkomunikasi, dan memotivasi karyawannya agar memperoleh harapan yang dikehendaki.

2.1.2.2 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Judge dalam (Nafisatul Ilim et al., 2023), aspek-aspek motivasi kerja sebagai berikut:

1. Memiliki watak agresif
2. Menggunakan kreativitas saat mengerjakan tugas
3. Meningkatkan kualitas kerja sehari-hari
4. Mematuhi jadwal kerja
5. Menuntaskan kerjaan yang diserahkan sesuai kemampuan
6. Memiliki inisiatif yang tinggi
7. Jujur
8. Mengembangkan kerjasama antara pimpinan dan bawahan
9. Tercapainya tujuan perusahaan

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam (Satriawan et al., 2024), indikator motivasi dalam bekerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan utama manusia, misalnya dengan adanya gaji, bonus, uang makan, transportasi, dan fasilitas rumah.

2. Kebutuhan rasa aman

Seperti menyediakan tempat perlindungan dan keselamatan di tempat kerja, sebagaimana tunjangan kesehatan, dana pensiun, asuransi kecelakaan, jaminan sosial bagi karyawan, dan peralatan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan social

Ditunjukkan melalui interaksi sosial, seperti keinginan untuk dicintai, untuk menjaga, dan untuk diterima dalam suatu komunitas.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan rasa hormat dan penghargaan dari atasan dan staf lain atas kinerja mereka, serta dengan pengakuan atau apresiasi atas keterampilan yang dimiliki.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Hal ini diperlihatkan pada beban kerja yang susah serta menarik, dengan demikian seorang individu akan menggunakan kemampuan serta kesanggupannya. Perusahaan dapat memenuhi permintaan ini dengan menawarkan pelatihan dan pendidikan.

2.1.3 Peningkatan Karir

2.1.4.1 Definisi Peningkatan Karir

Menurut Sagala dalam (Sukmana & Hudalil, 2023), mendefinisikan peningkatan karir sebagai proses peningkatan keterampilan profesional seseorang

untuk mengejar pekerjaan yang diinginkan. Untuk mendapatkan karier yang diinginkan, peningkatan karier adalah proses pengembangan keinginan kerja individu agar terpenuhi.

Menurut (Al Rinadra et al., 2023), peningkatan karir adalah proses untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan memotivasi mereka untuk mengikuti karier yang mereka inginkan. Untuk pengembangan karier yang didukungnya, perusahaan mengantisipasi bahwa karyawannya akan memberikan umpan balik dalam bentuk kinerja positif.

Menurut Edi Sutrisno dalam (Jalaludin et al., 2024), peningkatan karir adalah proses dimana organisasi, bisnis, atau kepemimpinan sebelumnya telah merencanakan tindakan yang harus dilakukan untuk memajukan karir karyawan selama mereka bekerja. Peningkatan karir berupaya agar menghasilkan kemampuan spesifik, teoritis, konseptual, dan prinsip pekerja sejalan pada penempatan posisi atau kerja melewati instruksi serta pembinaan.

Menurut Ratnasari dalam (Lailatul Hikmah & Sudarsi, 2024), peningkatan karir adalah sarana untuk mencapai kinerja organisasi, dengan tujuan mengoptimalkan dan meningkatkan efisiensi pekerja yang berada dalam lingkup operasi manajemen SDM dalam menjalankan tugasnya.

Dapat disimpulkan bahwa peningkatan karir adalah suatu proses dalam perusahaan untuk mengembangkan keterampilan karyawannya dan memotivasi mereka untuk naik ke jenjang karir berikutnya. Dengan adanya peningkatan karir pada suatu perusahaan juga mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

2.1.4.2 Indikator Peningkatan Karir

Menurut Hasibuan, indikator peningkatan karir sebagai berikut (Jalaludin et al., 2024):

1. Pendidikan

Salah satu sumber daya yang digunakan oleh dunia usaha untuk memajukan karir pekerjanya adalah pendidikan. Harapan seorang karyawan terhadap peningkatan kinerja meningkat seiring dengan latar belakang pendidikannya. Di sisi lain, pengembangan karir akan lebih sulit bagi mereka yang berlatar belakang pendidikan rendah.

2. Pelatihan

Fasilitas pelatihan adalah salah satu fasilitas yang diperoleh bisnis untuk membantu meningkatkan kualitas pekerjaan di masa depan.

3. Mutasi

Merupakan proses perpindahan pekerja antar karyawan yang berbeda. yang dianggap setara atau lebih unggul darinya.

4. Promosi jabatan

Dimulai dengan perpindahan orang tersebut dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan yang diimbangi dengan memiliki kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya. Disusul dengan kenaikan upah yang sepadan dengan jabatan barunya.

5. Masa kerja

Masa kerja mengacu pada durasi atau jumlah total waktu pekerja bekerja untuk perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi pada (Pramiswari & Sunaryo, 2024) kinerja merupakan hasil yang dicapai perusahaan dari waktu ke waktu, baik hasil nirlaba maupun hasil yang menguntungkan.

Menurut (Rayyan et al., 2021), kinerja ialah perolehan yang bisa diberikan oleh seorang individu dan kumpulan individu pada perusahaan sejalan dengan peran dan kewajiban tiap-tiap individu dengan maksud memperoleh harapan perusahaan dengan cara yang sah, dapat diterima dengan moral dan etika, serta mematuhi hukum.

Menurut (Anggraini et al., 2024), kinerja merupakan perkembangan keterampilan, bukan sekadar kemampuan. Menurut sudut pandang ini, kinerja merupakan perubahan dalam bakat yang diwujudkan melalui kerja nyata. Dalam hal suatu jabatan, kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai dalam jangka waktu tertentu sehubungan dengan tujuan pekerjaan.

Menurut (Sunarto et al., 2024), kinerja adalah hasil kerja yang terkait erat pada sasaran terencana perusahaan, loyalitas pelanggan, serta pertumbuhan perdagangan. Kinerja karyawan pada hakikatnya menentukan seberapa besar kontribusi mereka terhadap bisnis dalam bentuk layanan yang diberikan atau hasil produksi. Pada hakikatnya, kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas perusahaan, karena kinerja menentukan tingkat keberhasilan dalam mentransformasi bisnis setiap tahunnya melalui upaya tenaga kerja yang beroperasi sepadan dengan beban kerja yang ditetapkan.

Menurut (Amalia et al., 2024), berdasarkan standar kerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, kinerja karyawan ialah perolehan atau pencapaian kerja karyawan yang dievaluasi dari sudut kuantitas dan kapasitas. Hasil yang terbaik merupakan hasil yang ideal, yakni kinerja yang memenuhi pencapaian perusahaan serta memudahkan terwujudnya harapan perusahaan.

Dari pengertian yang dipaparkan, ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja adalah perolehan yang di dapatkan karyawan dalam suatu perusahaan atas selesainya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Nafisatul Ilim et al., 2023), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan karyawan

Dalam hal kinerja dan kemampuan individu di tempat kerja, kualitas dan kemampuan karyawan merupakan dua faktor penting. Di tempat kerja, pengusaha sering mencari pekerja yang memiliki kualitas dan keterampilan yang diinginkan yang relevan dengan tanggung jawab mereka.

2. Sarana pendukung

Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan hasil, efisiensi, kinerja, dan kualitas pekerjaan. Berbagai alat, teknologi, sumber daya, atau lingkungan kerja yang membantu individu atau organisasi dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik dikenal sebagai fasilitas pendukung kinerja. Teknologi, alat kerja, pelatihan, sumber daya manusia, fasilitas, kebijakan, dan proses kerja adalah beberapa contoh fasilitas tambahan.

3. Supra sarana

Supra sarana adalah peralatan, sumber daya, perlengkapan, dan fasilitas yang disediakan perusahaan kepada pekerjanya untuk mendukung pekerjaan yang produktif dan efisien.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mankunegara dalam (Sunarto et al., 2024) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugasnya secara efektif.

2. Kuantitas kerja

Jumlah waktu yang dihabiskannya untuk bekerja dalam satu hari.

3. Tanggung jawab

Mengacu pada pemahaman karyawan terhadap tugasnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

4. Kerjasama

Kemauan seorang karyawan untuk berkolaborasi baik di dalam maupun di luar tempat kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, dengan pekerja lain agar menghasilkan kinerja.

5. Inisiatif

Merupakan tindakan pada kepribadian untuk menuntaskan tugas dan menyelesaikan persoalan secara langsung, tidak dengan arahan dari pimpinan dan memperlihatkan pertanggung jawaban terhadap kerjaan yang merupakan tugas pekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Febiola et al., 2024) (Sinta 2)	<i>The influence of discipline and allowances on employee performance through job satisfaction as a mediating variable evidence</i>	Partial Least Squares Path Modelling (PLS-SEM)	Kepuasan kerja berperan sebagai faktor mediasi antara tunjangan dan kinerja karyawan.
2.	(Assa & Dachi, 2023) (Sinta 3)	Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan b2n digital fotocopy	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Disiplin dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan B2N digital fotocopy
3.	(Tarae & Sundari, 2024) (Sinta 3)	Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai upt puskesmas seko	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai upt puskesmas seko
4.	(Pramiswari & Sunaryo, 2024) (Sinta 3)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5.	(Amara Putri & Nawatmi, 2024) (Sinta 4)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. darya varia laboratoria tbk – semarang	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Kepuasan kerja, motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan.
6.	(Rosmiyati & Haziroh, 2024) (Sinta 4)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	(Sukmana & Hudalil, 2023) (Sinta 4)	Pengaruh pengembangan sdm dan peningkatan karir terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kabupaten tulang bawang	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Pengembangan sdm dan peningkatan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kabupaten tulang bawang
8.	(Rayyan et al., 2021) (Sinta 4)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan toko buku gramedia matraman jakarta	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan toko
9.	(Sunarto et al., 2024) (Sinta 4)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan

		karyawan pada pt nusa elang satria divisi security di Jakarta Selatan		terhadap kinerja karyawan
10.	(Lailatul Hikmah & Sudarsi, 2024) (Sinta 4)	Pengaruh pelatihan kerja, peningkatan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Pelatihan kerja, peningkatan karir dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	(Anggraini et al., 2024) (Sinta 5)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan babelan	Analisis pengolahan data menggunakan smart PLS	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
12.	(Burhan et al., 2022) (Sinta 5)	Pengaruh komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia)	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Komunikasi, kedisiplinan, serta lingkungan kerja berdampak bagi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja baik secara terpisah ataupun bersamaan.
13.	(Jalaludin et al., 2024) (Sinta 5)	Pengaruh peningkatan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Prima	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

		Usahatama Jakarta		
14.	(Putera et al., 2024) (Sinta 6)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Manufaktur	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Manufaktur
15.	(Amalia et al., 2024) (Goole Scholar)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt. inti medika sarana bandung	Analisis regresi linear berganda (SPSS)	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Penelitian, 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan dalam bekerja dalam rangka efektivitas kinerja karyawan. Karena ketika karyawan disiplin, kinerjanya sudah pasti memuaskan dan apabila tidak, kinerja karyawan sudah pasti tidak memuaskan. Berdasarkan hasil penelitian (Assa & Dachi, 2023), (Raifilsa & Wahyuningtyas, 2023), berpendapat bahwasanya disiplin kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

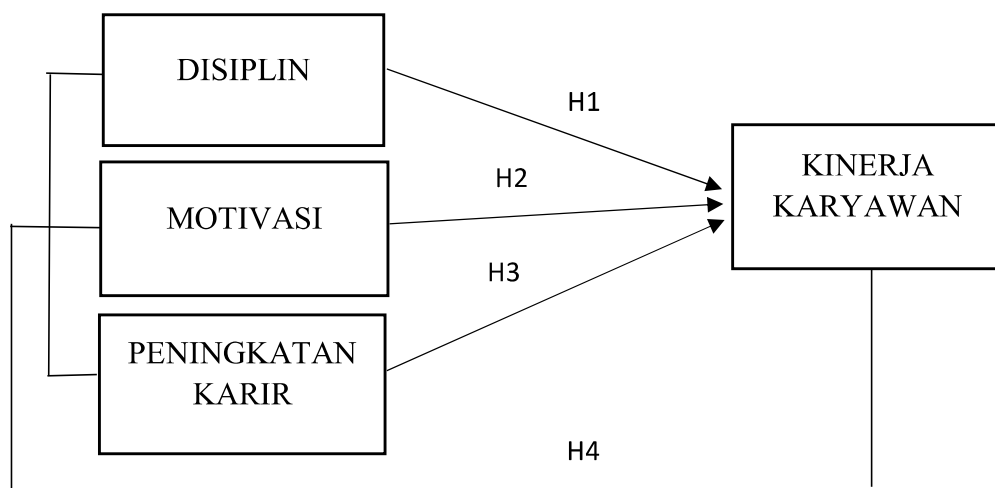
Motivasi karyawan di tempat kerja terkait pada sikap dan perilaku positif, yang penting untuk memenuhi standar kinerja karyawan. Menurut penelitian

(Tarae & Sundari, 2024), (Tarae & Sundari, 2024), bahwa motivasi kerja menghasilkan pengaruh secara signifikan oleh kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Peningkatan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan terdapatnya peningkatan karir akan membantu pekerja meningkatkan jumlah, kualitas, dan kecepatan jam kerjanya yang berakir akan menghasilkan kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh (Jalaludin et al., 2024), (Sukmana & Hudalil, 2023), bahwasanya peningkatan karir mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan oleh kinerja karyawan.

Hubungan antara disiplin (X1), motivasi kerja (X2), peningkatan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menjadi sorotan pada penelitian ini. Berdasarkan tujuan penelitian dan proses pengembangan hipotesis, maka kerangka penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:



Sumber: Peneliti (2025)

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart di kota Batam
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart di kota Batam
- H3 : Peningkatan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart di kota Batam
- H4 : Disiplin kerja, motivasi kerja, dan peningkatan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Alfamart di kota Batam