

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan pertama kali dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. Melalui artikelnya yang berjudul “*Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives*”, Lotcke menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara penetapan tujuan dan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Dia mengungkapkan bahwa tujuan yang jelas dan menantang cenderung menghasilkan kinerja tugas yang lebih baik daripada tujuan yang tidak jelas dan sederhana. Model individu yang menginginkan, memilih, dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka dikenal sebagai *Goal Setting Theory*.¹

Menurut teori ini, salah satu atribut perilaku yang memiliki tujuan ialah kelangsungannya hingga mencapai titik penyelesaiannya. Sebagai contoh, ketika seseorang memulai suatu tugas dengan tekad untuk menyelesaikannya, ia akan terus berupaya hingga mencapai tujuan tersebut. Ini menandakan bahwa teori penetapan tujuan menunjukkan bahwa individu berkomitmen terhadap tujuan. Ketika individu tersebut berkomitmen untuk mencapai tujuan, hal ini akan memengaruhi tingkah lakunya dan prestasinya.²

Lotcke dan Latham menerbitkan buku berjudul “*A Theory Of Goal Setting And Task Performance*”, di mana mereka menguraikan prinsip-prinsip penetapan tujuan, seperti klaritas, tantangan, dedikasi, respons, dan kompleksitas pekerjaan. Berdasarkan teori Penetapan Tujuan, pencapaian kinerja yang optimal dianggap sebagai prioritas utama bagi perusahaan dengan variabel-variabel seperti kinerja perusahaan, disiplin kerja, pengembangan karir, dan *perceived organizational support* berperan sebagai variabel moderating.

¹ Aulia, “Goal Theory Vs Reinforcement Theory: In RUH Perspective Theory,” *Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, no. 2012 (2020): 62–75.

² Oleh Tutuk and Ari Arsanti, “Hubungan Antara Penetapan Tujuan,” 16, no. 2 (2009): 97–110.

Jika faktor-faktor ini diterapkan dengan baik di dalam organisasi, maka tujuan perusahaan dapat tercapai.³

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada prestasi aktual atau prestasi pekerjaan yang dicapai oleh individu. Kinerja bisa berupa prestasi kerja dari perorangan maupun kelompok. Menurut Sinambela mengartikan kinerja sebagai pelaksanaan suatu tugas dan peningkatan tugas tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya guna mencapai hasil yang diinginkan.⁴

Kinerja juga didefinisikan pada prestasi yang dicapai oleh seorang pekerja sesuai dengan standar atau kriteria yang relevan dalam pekerjaannya.⁵ Kinerja juga sebagai pengelolaan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama oleh anggota tim dan pimpinan organisasi dalam sebuah kerangka kerja. Ini didasarkan pada tujuan yang telah direncanakan dan kompetensi yang telah disepakati bersama.⁶

Kinerja dijelaskan sebagai hasil dari tugas yang telah dilakukan oleh seseorang, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas, ketika mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan bisa dinilai berdasarkan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan tugasnya, yang mencerminkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.⁷

³ Sa'diyah El Adawiyah, *Buku Ajar Human Relations*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 72.

⁴Ranti Melasari, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 6, no. 1 (2017): 1–15.

⁵Rianto TP Siburian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada PT PLN Area Kotabumi)" (Universitas Lampung, 2017), 28.

⁶Farida Fitriani Ismail and Dedy Sudarmadi, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada," *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi* 3, no. 1 (2019): 1–13.

⁷Tira Sefianti, "Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang (Studi Pada Perusahaan Dagang Yang

Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai perbandingan antara prestasi yang telah diraih oleh karyawan dengan tingkat partisipasi dan upaya yang mereka berikan dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan mempertimbangkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan disebut sebagai peningkatan dalam pencapaian kerja karyawan dalam satu periode ketika mengerjakan tugas serta pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja dikatakan baik jika dilakukan secara optimal sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.⁸

b. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Robbins yaitu sebagai berikut:⁹

- 1) Kuantitas: Total tugas yang berhasil diselesaikan oleh karyawan dapat menjadi salah satu indikator untuk menentukan kinerja mereka.
- 2) Kualitas: Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan karyawan dapat digunakan untuk mengukur hal tersebut. Diharapkan hasilnya akan memenuhi tujuan perusahaan.
- 3) Ketepatan Waktu: Hal ini dapat diperkirakan melalui titik puncak latihan dari awal waktu sampai dengan hasil pekerjaan disampaikan. Karyawan harus memperluas kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai waktu yang telah ditentukan.
- 4) Efektivitas: Memanfaatkan waktu dan sumber daya semaksimal mungkin untuk dapat mengurangi kerugian dan meningkatkan keuntungan.
- 5) Loyalitas: sejauh mana seseorang mampu memenuhi tugas dan kewajibannya terhadap organisasi atau perusahaan.¹⁰

Berada Di Kota Subang),” *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi* 01, no. 1 (2020): 70–78.

⁸Istiqomah Qodriani Fajrin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)” (Universitas Brawijaya Malang, 2018), 21–22.

⁹Novia Ruth Silaen, Dkk. *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina bhakti persada bandung, 2021), 6).

Pengukuran pekerjaan adalah dasar dari penentuan kompensasi. Pengukuran kerja sangat penting untuk keberhasilan dan efisiensi pertumbuhan suatu organisasi. Handoko (2021) melakukan pengukuran kerja mempunyai keuntungan sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian kompensasi
- 2) Pemilihan lokasi
- 3) Persyaratan dalam melakukan pelatihan dan pengembangan
- 4) Mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan pekerjaan
- 5) Menyusun rencana pengembangan karir
- 6) Mendapat kesempatan kerja yang adil
- 7) Mengetahui penyimpangan dalam sistem kepegawaian
- 8) Menyadari kesalahan rencana kerja
- 9) Mengetahui tantangan-tantangan dari luar.¹¹

Dalam prestasi kerja terdapat faktor-faktor penentu yang mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2017) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, hal tersebut adalah:

- 1) Faktor Individual: Kemampuan, keahlian, latar belakang, dan karakteristik demografis.
- 2) Faktor Psikologis: Semangat, sikap, proses pembelajaran, kepribadian, dan pandangan.
- 3) Faktor organisasi: Penghargaan, *job design*, kepemimpinan, struktur, dan sumber daya dalam perusahaan.¹²

c. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kinerja diinterpretasikan sebagai cara di mana individu mengungkapkan dirinya. Kinerja yang baik tercermin dalam nilai-nilai, keyakinan, dan pemahaman

¹⁰Dian Rizki Noviawati, “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya),” *Jurnal Ilmu Manajemen* 4, no. 3 (2016): 1–12.

¹¹Eko Muryanto, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)” (Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011).

¹²Fajrin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang).”

yang berakar pada prinsip-prinsip moral yang kuat, menjadi manifestasi nyata dari ekspresi diri tersebut.¹³ Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Ahqaaf 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا

يُظَلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.¹⁴

Ayat di atas menunjukkan bahwa Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.¹⁵

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merujuk pada sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sejalan dengan ketentuan perusahaan, baik yang secara eksplisit maupun implisit. Ketentuan ini mencakup ketidakhadiran, kehadiran tepat waktu, dan waktu pulang karyawan. Oleh karena itu, perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan merupakan bentuk ketidaksiplinan yang perlu ditangani oleh manajemen dengan baik. Beberapa orang mungkin beranggapan bahwa disiplin hanya berarti kehadiran dan kepergian karyawan yang tepat waktu, namun ini hanya salah satu aspek yang

¹³Nur M Rabbani, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Agung Toyota Cabang Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi)” (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru, 2019), 43.

¹⁴Kemenag, “Qur’an Kemenag.”

¹⁵ Ahmad Zarkasyi, “Ahmad Zarkasyi ,” (n.d.): 133–150.

diminta oleh organisasi. Dengan demikian, disiplin dapat diartikan sebagai perilaku yang mematuhi aturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.¹⁶

Disiplin kerja melibatkan sikap yang mencakup penghormatan, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertera secara tertulis maupun tidak. Ini juga termasuk kemampuan untuk mematuhi aturan-aturan tersebut tanpa penolakan serta bersedia menerima sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.¹⁷

Kedisiplinan adalah elemen operasional utama dalam manajemen sumber daya manusia karena tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi. Ketaatan pegawai terhadap prosedur kerja dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan dianggap sebagai bentuk dari disiplin. Baik aturan yang terdokumentasi maupun yang tidak tertulis berlaku terhadap perilaku, tindakan, dan sikap. Disiplin kerja merupakan strategi yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan tentang perubahan perilaku yang diperlukan dan untuk meningkatkan kesadaran serta kesiapan mereka dalam mengikuti kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan. Kedisiplinan juga dapat merujuk pada proses yang digunakan untuk menegakkan aturan atau prosedur yang dilanggar.¹⁸

Kedisiplinan merupakan dorongan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu, disiplin menjadi sarana kunci untuk mencapai tujuan, sehingga pengembangan disiplin menjadi bagian yang sangat vital dalam manajemen. Setiap aspek

¹⁶ M. Ardi Nupi Hasyim et al., “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3, no. 2 (2020): 58–69.

¹⁷ Tatan Sutanjar and Oyon Saryono, “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal of Management Review* 3, no. 2 (2019): 321–325, <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>.

¹⁸ Pesik, Sepang, and Rotinsulu, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado.”

manajemen dalam pelaksanaannya membutuhkan ketaatan dari seluruh anggota organisasi. Disiplin juga dianggap sebagai alat untuk melatih dan mendidik individu terhadap peraturan-peraturan agar tercipta kepatuhan dan teratur dalam organisasi.¹⁹

Disiplin juga dianggap sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengikuti arahan dari atasan dan mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan disiplin merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dalam kedisiplinan terdapat aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Dengan kedisiplinan, diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi yang maksimal. Disiplin kerja dianggap memiliki manfaat yang besar, baik untuk kepentingan organisasi maupun para karyawan.²⁰

Keberadaan disiplin kerja menjamin pemeliharaan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya akan menghasilkan hasil yang optimal bagi organisasi atau perusahaan. Sementara bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang akan meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan kesadaran penuh dan dapat mengembangkan potensi mereka semaksimal mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pembagian disiplin kerja terdiri dari dua jenis yaitu:

- 1) Self-imposed discipline adalah disiplin yang diterapkan oleh individu secara sukarela. Disiplin ini berasal dari individu itu sendiri, yang pada dasarnya merupakan respons spontan terhadap kepemimpinan yang efektif dan merupakan dorongan internal. Ini mencerminkan keinginan dan kemauan individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kepentingan kelompok.

¹⁹ S Mia Lasmaya, "Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 10, no. 1 (2018): 25–43.

²⁰ Sandhi Fialy Harahap and Satria Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 120–135.

- 2) Command discipline adalah jenis disiplin yang diperintahkan oleh pihak yang berwenang. Disiplin ini berasal dari kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara yang mengancam untuk memastikan pelaksanaan tindakan yang diinginkan, yang biasanya diatur melalui kebiasaan atau peraturan tertentu. Dalam kasus ekstrim, "*command discipline*" dapat diterapkan melalui penggunaan hukum.²¹

b. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam tulisannya, ada beberapa dimensi dan indicator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja :

- 1) Ketika seseorang memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, ini dapat memengaruhi kedisiplinan kerja mereka.
- 2) Keteladanan pemimpin : seorang pemimpin harus memberi contoh untuk karyawannya dengan tujuan peraturan bisa dilaksanakan secara maksimal.
- 3) Keadilan : peraturan yang diterapkan dalam suatu perusahaan harus bersifat adil artinya jika terdapat adanya pelanggaran maka harus ada sanksi yang jelas tanpa membedakan kedudukan pekerja.
- 4) Pengawasan melekat : dengan adanya pengawasan dari atasan maka atasan terlibat aktif dan mengawasi perilaku, moral, semangat kerja dan prestasi kerja dari setiap karyawan.
- 5) Sanksi Hukuman : adanya sanksi dapat mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan sehingga menyadari adanya tugas dan selalu berusaha mendisiplinkan dirinya dalam bekerja.
- 6) Ketegasan : atasan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar dengan tujuan agar mentaati peraturan yang diberikan secara konsisten oleh perusahaan.
- 7) Hubungan Kemanusiaan : karyawan akan terbiasa dengan adanya disiplin kerja serta mematuhi peraturan,

²¹ Moch Rezky Iskandar, "Iskandar, M. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(3), 577–592. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.546>
 Mulang, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja P," *YUME: Journal of Management* 4, no. 3 (2022): 577–592.

prosedur dan semua kebijakan yang diterapkan perusahaan.²²

c. Disiplin Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menegakkan disiplin kerja melibatkan penerapan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika dan norma kerja. Ini mengimplikasikan bahwa seorang pekerja yang berkomitmen terhadap agamanya tidak akan melupakan etika dan norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Qur'an, dijelaskan pada surat An-Nisa ayat 59, yaitu:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى
الْاَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ulul amri (Pemegang kekuasaan) di antara kamu.” (Q.S An nisa’ : 59)²³

Dengan demikian, suasana kerja yang aman, tenang, dan menyenangkan akan tercipta. Hal ini akan mendukung pencapaian produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal.

4. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir seseorang dapat diartikan sebagai rangkaian aktivitas yang berkelanjutan, seperti partisipasi dalam workshop yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, serta memperbaiki posisi dan prestasi karir seseorang. Dengan demikian, pengembangan karir adalah upaya terus-menerus yang bertujuan untuk meningkatkan pencapaian karir individu.²⁴ Salah satu definisi pengembangan karir termasuk sebagai berikut:

²² Ajabar, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 48.

²³ Kemenag, “Qur’an Kemenag.”

²⁴ Pesik, Sepang, and Rotinsulu, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado.”

- 1) Pengembangan karir adalah adalah proses yang memungkinkan individu merencanakan jalur karirnya di perusahaan dengan tujuan mencapai pertumbuhan optimal baik bagi perusahaan maupun karyawan.²⁵
- 2) Dalam definisi lain, pengembangan karir dijelaskan sebagai penerimaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk menanggapi perubahan dalam tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pelanggan.²⁶
- 3) Pengembangan karir merujuk pada proses meningkatkan keterampilan kerja karyawan untuk mencapai jalur karir yang diinginkan.²⁷
- 4) Pengembangan karir merujuk pada peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang guna mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan.²⁸

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan potensi individu dalam mencapai kondisi yang lebih baik untuk menerima rencana kerja di masa depan.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Secara keseluruhan, program pengembangan karir bertujuan untuk menyelaraskan kebutuhan dan tujuan individu karyawan dengan peluang karir yang ada dalam organisasi saat ini serta di masa depan. Berikut adalah beberapa tujuan dari pengembangan karir:

- 1) Membantu mencapai tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan, yang menjadi hubungan yang saling menguntungkan bagi kesejahteraan pegawai dan tujuan perusahaan. Ketika karyawan mengalami pengembangan karir yang positif

²⁵ Pawerangi and Kamase, "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Bocoe Kabupaten Bone."

²⁶ Muna and Isnowati, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)."

²⁷ Yolinda and Marlius, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan."

²⁸ Putri and Ratnasari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam."

- dan menunjukkan etos kerja yang baik, mereka cenderung menempati posisi yang lebih tinggi, mencerminkan pencapaian tujuan organisasi dan individu.
- 2) Menyajikan korelasi antara kesejahteraan karyawan dengan peningkatan loyalitas terhadap perusahaan serta penyusunan rencana karir yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
 - 3) Pengembangan karir membantu karyawan mengenali potensi yang dimiliki, memungkinkan mereka menyadari kapasitas potensial untuk terlibat dalam situasi tertentu sesuai dengan kemampuan dan penguasaan yang sebenarnya.
 - 4) Membangun hubungan antara karyawan dan perusahaan melalui pengembangan karir dapat meningkatkan kedekatan dan sikap positif karyawan terhadap perusahaan mereka.
 - 5) Mengamalkan tanggung jawab sosial melalui pengembangan karir merupakan metode untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong pola pikir yang lebih baik pada karyawan.
 - 6) Berperan dalam meningkatkan pelaksanaan program pengembangan karir untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan lainnya dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.
 - 7) Dengan melakukan pengembangan karir, perusahaan dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mengoptimalkan biaya kepegawaian, menciptakan tingkat pergantian yang lebih rendah dan meningkatkan efisiensi biaya kepegawaian secara keseluruhan.
 - 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
 - 9) Mendorong analisis menyeluruh dari semua karyawan dalam perencanaan karir bertujuan untuk mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian secara efektif.
 - 10) Mendorong pemikiran jangka panjang dalam pengembangan karir berkaitan dengan rencana jangka

panjang, karena posisi tertentu membutuhkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai untuk diisi.²⁹

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Berikut adalah beberapa hal yang memengaruhi perkembangan karir seorang karyawan:

1) Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Sulit bagi seorang karyawan untuk dipertimbangkan oleh atasannya untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi di kemudian hari jika ia tidak berkinerja baik dalam pekerjaannya.

2) Pengenalan oleh pihak lain

Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya karyawannya dalam dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang karyawan.

3) Loyalitas terhadap organisasi

Hal ini merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4) Mentor dan sponsor

Mentor atau pembimbing adalah orang yang membantu karyawan memajukan karir mereka dengan menawarkan bimbingan dan saran. Sebaliknya, sponsor adalah orang yang dipekerjakan oleh lembaga pendidikan yang memeikan peluang kemajuan karir untuk karyawan.³⁰

d. Pengembangan Karir dalam Prespektif Ekonomi Islam

Dalam pandangan ajaran islam, segala sesuatu tidak boleh dilakukan secara asalan atau harus dilakukan

²⁹ Sinaga, Silaen, and Aprian, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe."

³⁰ Humaira, Agung, and Kuraesin, "Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan."

secara rapi, benar, tertib dan teratur. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran islam³¹.

Dalam Al-Qur'an, dijelaskan pada surat At-Taubah 105, yaitu:

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka allah dan rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat ini menjelaskan setiap umat islam diperintahkan untuk bekerja keras, sehingga menjadi orang yang mampu atau kuat ekonominya dan lebih unggul dari pada orang yang kurang mampu serta dituntut untuk mampu dan beriman serta menyelamatkan dirinya sendiri dan umat islam lain yang masih lemah dari ancaman kefakiran.

5. Perceived Organizational Support

a. Definisi Perceived Organizational Support

Dalam literatur perilaku organisasi, ada sebuah konsep yang dikenal sebagai *perceived organizational support* (POS), yang menyoroti pentingnya dukungan yang dirasakan dari organisasi. Hal ini membahas bagaimana perlakuan organisasi dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan mereka. Karyawan memandang perlakuan organisasi sebagai sinyal dukungan dari perusahaan.³²

³¹ Didin Hafidudin, *Manajemen Syariah*, (Jakarta, Gema Insani, 2003), 7.
³² Ria Ayu Wahyuni, “Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 7, no. 4 (2019): 905–913.

POS adalah indikasi dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi mereka, perhatian terhadap kesejahteraan, tanggapan serius terhadap keluhan, peduli terhadap kehidupan karyawan, serta perlakuan yang adil dan merata bagi semua karyawan.³³

POS adalah keyakinan karyawan tentang penghargaan terhadap kontribusi mereka dan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka. Ini mencerminkan persepsi karyawan terhadap sejauh mana perusahaan menghargai komitmen mereka dan peduli terhadap kesejahteraan. Ini juga dapat dianggap sebagai bentuk mentalitas, komitmen, atau perlakuan yang diterima karyawan dari perusahaan. Persepsi atas dukungan organisasi ini mencakup kepercayaan, keterandalan, minat, dan perhatian terhadap karyawan serta kesejahteraan mereka.³⁴

Berbagai faktor kompleks yang tercakup dalam persepsi dukungan organisasi termasuk:

- 1) *Hallo Effect* (efek halo) adalah ketika seseorang menerima penilaian atau penilaian tambahan yang menyebabkan mereka menarik kesimpulan yang salah berdasarkan hasil persepinya .
- 2) *Attribution* (atribusi) yaitu persepsi seseorang terhadap perilakunya sendiri atau perilaku orang lain. Atribusi dapat timbul dari faktor internal seperti karakteristik kepribadian, tingkat motivasi, atau kemampuan individu, dan juga dari faktor eksternal seperti pengaruh sosial dari orang lain.
- 3) *Stereotype* (Stereotip), Ini adalah persepsi di mana seseorang mengkategorikan atau menaruh sifat kepada individu berdasarkan karakteristik yang dimiliki oleh kelompok yang mereka wakili.
- 4) *Projection* (proyeksi), Ini adalah proses di mana seseorang mengamati tindakan orang lain dan kemudian menggunakan pemahaman mereka tentang

³³ Ariyanto, Wardoyo, and Rusdianti, "Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating."

³⁴ Pratiwi and Muzakki, "Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan."

tindakan itu untuk mengantisipasi atau melindungi diri dari kemungkinan dampak yang mungkin ditimbulkannya.³⁵

b. *Perceived Organization Support* dalam Prespektif Ekonomi Islam

Dalam Islam, bekerja merupakan kebutuhan dari seluruh umat manusia. Selain itu, islam mengajarkan bahwa menghormati individu lain merupakan hal yang patut diupayakan oleh semua makhluk. Sebuah perusahaan pasti terdapat pimpinan dan karyawan. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an pada surat Al-ankabut ayat 17 yaitu sebagai berikut:

فَابْتَغُوا عِنْدَ اللَّهِ الرِّزْقَ وَاعْبُدُوهُ وَاشْكُرُوا لَهُ ۗ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ

Artinya : ... Maka mintalah rezeki itu di sisi Allah dan sembahlah dia dan bersyukurlah kepadanya. Hanya kepadanya lah kamu akan dikembalikan. (Q.S Al-ankabut (29):17)³⁶

Ayat di atas bisa saja kita tafsirkan sesuai dengan penafsiran Quraisy Shihab yang menyatakan bahwa Allah bersabda kepada mereka, “Sesungguhnya yang bukan Allah yang menjadi ibadah kalian hanyalah berhala dan patung yang kalian buat sendiri. dengan menyebutnya sebagai Tuhan. Dan benarlah bahwa segala sesuatu yang kamu sembah selain Allah tidak akan mampu memberikan keuntungan atau kerugian apapun, dan bahkan tidak akan mampu menopangmu.”³⁷

³⁵ Ayong Rizal, Adi Rahmat, and Helwen Heri, “Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Pegawai Dengan Moderasi Dukungan Organisasi Pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir,” *Jurnal Daya Saing* 8, no. 1 (2022): 120–128.

³⁶ Kemenag, “Qur’an Kemenag.”

³⁷ Salsabiila Nur Aziizah, Ahmad Zuliensyah, and Weny Rosilawati, “Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Dan Work Stress Terhadap Munculnya Perilaku Kontraproduktif Dalam Perspektif Ekonomi

B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

No	Isu	Peneliti	Teknik Analisis Data	Temuan
1	Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan	Reza Afandy Ghulam (2023) ³⁸	Regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan	Ranthy Pancasasti, Aries, Fitri Nuraish dan Risa Pusvitasari (2022) ³⁹	<i>Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan	Ayu dan Hikmah (2024)	Regresi linier berganda	Pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja karyawan	Lidia Dwi Larasati, M. Ali Adriansyah dan Dian Dwi Nur Rahman (2021) ⁴⁰	Regresi linier berganda	Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Islam (Studi Pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram Di Lampung Tengah),” *Target: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5, no. 1 (2023): 65–78.

³⁸ Jurnal Ekonomika et al., “Jurnal Ekonomika LLDikti 9Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.NICSR, Tbk,” no. October (2023).

³⁹ Ranthy Pancasasti Pancasasti, “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4, no. 02 (2022): 160–167.

⁴⁰ Martina Isnain et al., “Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan,” *Acman: Accounting and Management Journal* 2, no. 2 (2022): 138–146.

No	Isu	Peneliti	Teknik Analisis Data	Temuan
3	<i>Perceived organization support</i> bisa memoderasi	Meilina Nur Annisa dan Dewi Sartika ⁴¹	<i>Moderated regression Analysis (MRA)</i>	<i>Perceived organization support</i> dapat memoderasi variabel X ke variabel Y.
	<i>Perceived organization support</i> tidak bisa memoderasi	Deny ariyanto, Paulus dan Endang Rusdianti ⁴²	<i>Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	<i>Perceived organization support</i> tidak bisa memoderasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Berpikir

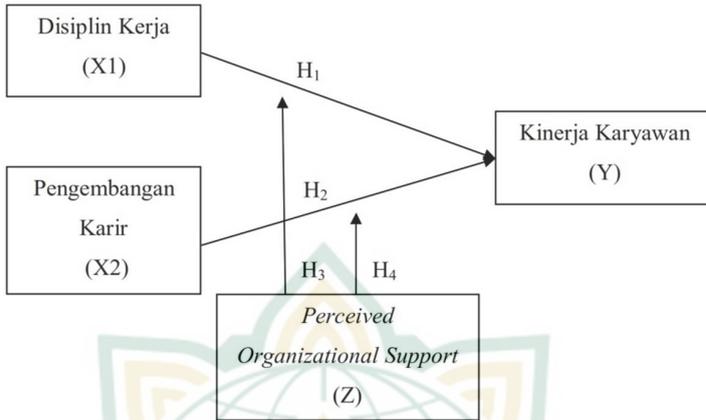
Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diidentifikasi sebagai variabel dependen. Variabel independen terdiri dari disiplin kerja dan pengembangan karir. Selain itu, peneliti juga memasukkan variabel moderasi, yakni *perceived organizational support*.

Penulis berencana untuk menguji apakah disiplin kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Internusa Master Niaga, dengan mempertimbangkan *perceived organizational support* sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut.

⁴¹ Meilina Nur Annisa Kosnadi and Dewi Sartika, "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderator Pada Perawat Wanita Masa Pandemi Covid – 19," *Bandung Conference Series: Psychology Science* 3, no. 1 (2023): 566–573.

⁴² Ariyanto, Wardoyo, and Rusdianti, "Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderating."

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah peneliti

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang berdasarkan pada kerangka pemikiran penelitian, mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih.⁴³

Menurut Prof. Dr. S. Nasution, hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan terkait dengan fenomena yang diamati dalam upaya memahaminya. Hipotesis ini didasarkan pada teori yang relevan dengan subjek penelitian. Hipotesis merupakan sebuah kebenaran sementara yang perlu diuji untuk memverifikasinya. Oleh karena itu, fungsi hipotesis adalah sebagai alat untuk menguji kebenaran dari suatu teori. Jika hipotesis telah diuji dan didukung oleh bukti empiris, maka hipotesis tersebut dapat berkembang menjadi sebuah teori yang lebih solid. Dengan demikian, pada dasarnya hipotesis diturunkan dari teori yang ada, kemudian diuji untuk memvalidasinya, dan pada akhirnya dapat membentuk dasar bagi teori baru.⁴⁴

Dalam konteks penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

⁴³Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2020).

⁴⁴Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Internusa Master Niaga

Disiplin kerja mencakup sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Ini merupakan aspek yang krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena disiplin diperlukan untuk mencegah kelalaian, penyimpangan, atau pemborosan dalam pekerjaan. Tingkat disiplin yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.⁴⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Rimas dan Dian meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan bener purworejo. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, survei ini menggunakan data primer yang diolah dari 40 responden sebagai sampelnya, dan dalam pengumpulan datanya, peneliti menggunakan cara membagikan kuesioner kepada respondennya. Setelah data terkumpul, maka akan dianalisa menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji determinasi dapat dikatakan bahwa, presentae pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 18,4%, sehingga pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan diluar penelitian ini sebesar 81,6%.⁴⁶

Temuan dari penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Alberth dan Yudithia tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, stress kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola jasa artha. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian

⁴⁵ Nurhayati and Suprapti, "Kinerja Pegawai Dilihat Dari Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Team Work Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang."

⁴⁶ Rimas Cahyo Saputro and Dian Marlina Verawati, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bener Purworejo," *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 2, no. 5 (2022): 523–534.

ini berjumlah 316 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Uji T menunjukkan disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁷ Dengan referensi pada pembahasan sebelumnya, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Internusa Master Niaga

Pengembangan karir merujuk pada aspirasi seseorang untuk berkontribusi dalam organisasi dan bertahan di tempat kerja hingga mencapai usia pensiun. Ini melibatkan upaya individu atau kelompok pekerja dalam sebuah perusahaan untuk mencapai posisi atau gelar tertinggi yang mungkin dapat dicapai. Secara keseluruhan, pengembangan karir merupakan usaha pribadi untuk meningkatkan diri dengan tujuan mencapai rencana karir yang telah ditetapkan. Seorang pekerja membutuhkan peningkatan keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tingkat karir yang lebih tinggi dan mengoptimalkan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan karir yang diinginkan.⁴⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Syahrir dan Jeni tentang pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat, kecamatan dua boccoe kabupaten bone. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone yang berjumlah 30 pegawai, terdiri dari 20 pegawai berstatus dengan status PNS dan 10 pegawai berstatus tenaga Honorer. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota

⁴⁷ Budiyanto and Wikan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELOLA JASA ARTHA."

⁴⁸ Yolinda and Marlius, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan."

populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone. Data dianalisis menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menyimpulkan (1) Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk 1 sebesar 3,384 lebih besar dari t tabel 2,055 dengan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Variabel pengembangan karir mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Sehingga H1 yang menyatakan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. (2). Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk 2 sebesar 3,160 lebih besar dari t tabel 2,055 dengan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel motivasi kerja mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Sehingga H2 yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. (3) Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk 3 sebesar 3,655 lebih besar dari t tabel 2,055 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel kompetensi berpengaruh positif yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Sehingga H3 yang menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. (4) Pengujian secara bersama-sama, dimana F hitung sebesar 15,162 dan F tabel dengan $df_1 =$ derajat pembilangan 3 dan $df_2 =$ derajat penyebut 26 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 2,98, berarti F hitung $>$ f tabel. Hasil $\rho = 0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Sehingga H4 yang menyatakan pengembangan karir,

motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.⁴⁹

Hasil ini juga mendapat dukungan dari penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudi tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁵⁰

Dengan referensi pada pembahasan sebelumnya, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja yang di Moderasi oleh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Internusa Master Niaga

Perceived organizational support atau dukungan organisasi dapat dijelaskan sebagai persepsi dan pandangan karyawan tentang seberapa jauh mereka diakui dan dihargai oleh organisasi tempat mereka bekerja. Ini juga mencerminkan cara di mana karyawan menilai bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Pengukuran *perceived organizational*

⁴⁹ Pawerangi and Kamase, “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone.”

⁵⁰ Rosmaini Rosmaini and Hasrudy Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 1–15.

support melibatkan tiga dimensi utama: perhatian, pertimbangan, dan bantuan dalam memecahkan masalah.⁵¹

Penelitian yang dilakukan oleh deny tentang pengaruh teamwork dan disiplin kerja terhadap kinerja SDM dengan *perceived organization support* sebagai variabel moderating. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan metode purposive sampling terhadap 46 pegawai/SDM pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Semarang. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) yaitu SEM yang berbasis variance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Begitu pula dengan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sementara itu, *perceived organizational support* tidak terbukti sebagai variabel moderating antara teamwork terhadap kinerja SDM maupun disiplin kerja terhadap kinerja SDM.⁵²

Dengan referensi pada pembahasan sebelumnya, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Disiplin kerja yang dimoderasi oleh *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Pengembangan Karir yang di Moderasi oleh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Internusa Master Niaga

Ria menyatakan bahwa *perceived organizational support* adalah salah satu variabel kunci yang memiliki dampak besar bagi peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Ini merujuk pada keyakinan umum para pegawai bahwa organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Faktor-faktor seperti keadilan, dukungan, kondisi kerja yang memadai, dan imbalan yang

⁵¹ Tri, Prodi, and Manajemen, "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Job Demand Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Satuan Kerja Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ)."

⁵² Ariyanto, Wardoyo, and Rusdianti, "Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderating."

diberikan oleh organisasi dianggap sebagai atribut yang menandai dukungan organisasi tersebut.⁵³

Dukungan organisasi merujuk pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, memberikan dukungan, dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Hal ini dianggap sangat penting dalam membentuk perilaku para pekerja. Organisasi memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung orientasi pada kebutuhan konsumen dan dapat meningkatkan motivasi perilaku karyawan terhadap pelayanan pelanggan. Dalam konteks ini, terdapat tiga aspek dalam dukungan organisasi: penghargaan terhadap nilai, ketersediaan bantuan dari perusahaan, dan kepedulian dari perusahaan.⁵⁴

Studi yang dilakukan oleh Anggita dan Muzakki dengan judul *Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan divisi produksi di PT. Panca Mitra Multi Perdana, yang berlokasi di Situbondo. Sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling. Data hasil penelitian dianalisa menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* dengan nilai R-Square 0,9123 (91,23%). *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* dengan nilai R-Square 0,8997 (89,97%).⁵⁵

Dengan referensi pada pembahasan sebelumnya, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₄: Pengembangan karir yang dimoderasi oleh *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

⁵³ Wahyuni, "Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement."

⁵⁴ Rizal, Rahmat, and Heri, "Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Pegawai Dengan Moderasi Dukungan Organisasi Pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir."

⁵⁵ Pratiwi and Muzakki, "Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan."