

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Edison, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan organisasi.

Menurut (U. Farida, 2017) Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah ilmu yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.”

Berdasarkan pemahaman - pemahaman para ahli yang telah disebutkan diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mncapai tujuan perusahaan secara optimal.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut T. Hany Handoko (U. Farida, 2017) Fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1) Fungsi Manajemen

a) Perencanaan (Planning)

Perencanaan merupakan fungsi dasar manajemen, karena dalam pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan juga perlu direncanakan terlebih dahulu. Perencanaan berarti menentukan apa yang akan dilakukan yang dapat membantu pencapaian tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan.”

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses penentuan, pengelompokan dan pembagian tugas-tugas setelah apa yang akan dikerjakan telah diputuskan perlu dibuat adanya organisasi untuk melaksanakannya.” Organisasi disini merupakan suatu wadah/alat untuk mencapai tujuan yang akan dijalankan oleh setiap karyawannya.”

c) Pengarahan (*Actuating*)

Fungsi pengarahan adalah yang paling dominan dalam proses manajemen, karena fungsi ini diterapkan setelah dilakukannya perencanaan dan pengorganisasian. Maka

selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut dengan memberikan arahan kepada pegawai untuk bekerjasama agar apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

d) Pengawasan (*controlling*)

Fungsi ini sangat menentukan dalam proses pelaksanaan manajemen, karena hal ini berkaitan dengan fungsi perencanaan dan kedua fungsi ini saling mengisi karena dalam mengamati dan membandingkan terlebih dahulu rencana dan mengoreksi baik tidaknya apakah ada penyimpangan dari tujuan yang akan dicapai dapat diketahui setelah dilakukannya pengawasan atau penilaian.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan Sumber Daya Manusia atau memperoleh jumlah dan jenis karyawan atau pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini menyangkut penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatannya, yang menyangkut baik mutu maupun jumlah pekerja menyangkut masalah memilih dan menarik para pekerja dalam pembahasn formular lamarn, test pskologis dan wawancara.

Hal tersebut berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai untuk menyaring tenaga kerja yang mempunyai integritas dan loyalitas serta skill yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi dalam peningkatan kuantitas dan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.

b) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan melalui training (pelatihan) untuk menjalankan tugas dengan baik. Hal tersebut berhubungan dengan produktivitas suatu perusahaan atau organisasi, dengan adanya pelatihan - pelatihan diharapkan supaya dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

c) Pemberian Kompensasi SDM

Pemberian kompensasi berhubungan dengan evaluasi atau penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Fungsi ini merupakan pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

d) Pengintegrasian SDM

Integrasi disini menyangkut penyesuaian keinginan dari para karyawan dengan keinginan perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Dengan demikian perlu memahami perasaan dan sikap dari para karyawan untuk

dipertimbangkan guna pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.

e) Pemeliharaan SDM

Fungsi pemeliharaan ialah fungsi yang digunakan dalam memperhatikan dan meningkatkan kondisi yang ada dengan menitikberatkan pada pemeliharaan kondisi dari fisik karyawan (Kesehatan dan keselamatan) dan pemeliharaan sikap yang menyangkut (program pelayanan pegawai).

f) Pemutusan "Hubungan" Kerja SDM

Fungsi pemutusan hubungan kerja ini penuh dengan tantangan karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun habis masa kerjanya. Karenanya sudah menjadi tanggungjawab perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, misalnya seperti pemberian pesangon, uang ganti rugi dan hak pension. Hal tersebut menimbulkan motivasi agar tidak membuat kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya yang nantinya akan menyebabkan terjadinya PHK pada karyawan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Vera dan Wahyuddin dalam (Farida dan Hartono, 2016) Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan.”

Sedangkan, Menurut (Farida dan Hartono, 2016) “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan “integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran” yang dimaksudkan. Menurut Melayu dalam (Farida dan Hartono, 2016)

“Dari beberapa pendapat diatas dapat” disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya dengan memberikan arahan kepada orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkannya.

b. Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam (Mahfiroh, 2020) terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing yaitu :

a. Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik, yaitu seorang pemimpin yang memiliki sifat yang negatif, memiliki sifat yang egois yang besar sehingga akan memutar balikkan fakta sehingga sesuatu yang subjektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segala keputusan berada ditangannya sendiri dan beranggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan dalam pengambilan keputusan.

b. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan Paternalistik adalah seorang pemimpin yang memiliki gabungan ciri antara negatif dan positif, seperti : bersikap melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri, sering menonjolkan sikap saling mengawasi, dan melakukan pengawasan yang ketat.

c. Tipe Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik merupakan tipe kepemimpinan yang memiliki daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain untuk mengikutinya tanpa harus bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan tersebut. Tipe Kharismatik memiliki banyak cara untuk mendapatkan simpati dari bawahannya, yaitu seperti dengan menggunakan pernyataan

visi untuk menanamkan target dan tujuan kepada bawahannya, menkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri kepada bawahannya bahwa bisa mencapainya, serta pemimpin memberikan contoh dan teladan kepada para bawahannya untuk ditiru.

d. Tipe Laissez Faire (Bebas)

Tipe kepemimpinan laissez faire adalah tipe pemimpin yang suka melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih senang dengan situasi apabila para bawahannya yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. tipe kepemimpinan ini tidak suka mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan keadaan yang tetap sama seperti sebelumnya.

e. Tipe Demokratik

Kepemimpinan dengan tipe demokratik merupakan tipe kepemimpinan yang selalu mengandalkan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa akan kehilangan kendali organisasi dan melibatkan para bawahannya secara aktif dalam menentukan kebijakan dengan keikutsertaan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan tipe demokratik ini dihormati dan disegani bukan ditakuti, karena perilakunya dalam memimpin organisasi yang mendorong para bawahannya untuk

menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Martoyo dalam (Kumalasari, 2018) Indikator – indikator Kepemimpinan antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan Analitis
2. Keterampilan Berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan Mendengar
5. Ketegasan

3. Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Bedjo Siswanto dalam (Farida dan Hartono, 2016) Disiplin Kerja” adalah sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalnskannya dan tidak mengelak untuk menerima “sanksi apabila melasnggar tugas dan wewenamg yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dalam (Umi dan Hartono, 2016) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan bahwa disiplin kerja ialah sikap patuh dan hormat yang dimiliki seorang pegawai terhadap peraturan dan ketetapan baik tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu perusahaan yang berlaku dengan sukarela menaati serta sanggup menjalankannya, dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

b) Faktor - faktor Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

c) Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2010) Indikator – indikator Disiplin Kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat Absensi

4. Pengembangan Karier

a) Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Andrew dalam (Mangkunegara, 2017) Pengembangan Karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka” di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Rivai dalam (Putri, 2017), Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan” dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyelesaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahan saat ini dan dimasa mendatang.

Berdasarkan pendapat diatas tentang pengembangan karier, dapat disimpulkan bahwa pengembangsn karier merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai tujuan karier yang diinginkan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang.

b) Faktor – faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut pendapat (Siagian, 2006), faktor - faktor yang mempengaruhi pengembangsn karir seorang pegawai yaitu:

1. Prestasi Kerja

Faktor pentiing untuk meningktkan dan mengembngkan karier seorang pegawai adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa adanya prestasii kerja yang memuaskn, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Kesetiaan Pada Organisasi”

Adalah“dedikasi seorang karyawan yang ingin” terus berkarya dan mengembangkan skill kerjanya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3. Kesempatan untuk Bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan (*training*) dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

c) Indikator Pengembangan Karier

Menurut (Siagian, 2012) dalam jurnal (Saputra & Hendriani, 2015) terdapat beberapa indikator yang diperlukan dalam pengembangan karier yaitu sebagai berikut :

1. Perlakuan yang seimbang didalam berkarier
2. Kepedulian para pimpinan langsung
3. Informasi mengenai berbagai kesempatan promosi
4. Adanya minat agar dipromosikan
5. Tingkat kepuasan

5. Kinerja Pegawai

a) Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) sehingga dapat diartikan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut (Bangun, 2012) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan (*Job standart*).

Sedangkan menurut (Rivai, 2004) Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam upaya untuk mencapai tujuannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai hasil kerja yang dicapai dari suatu kegiatan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya untuk mewujudkan tujuan yang telah tertuang dalam perumusan suatu orgnisasi.

b) Faktor - Faktor Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2016), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakn kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang pernah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik dan juga sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi Kerja

Apabila pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar (misal dari pihak perusahaan), sehingga pegawai akan lebih terdorong melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku dari seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi suatu permasalahan dan dalam memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan yang dilakukn atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh orgnisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Kondisi psiikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai dalam satu lingkungan kerja atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik oleh perusahaan.”

10. Lingkungan Kerja

Kondisi atau suasana disekitar lokasi tempat kerja, dalam lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik berupa kondisi ruangan, layout, sarana dan prasarana sedangkan non fisik adalah berupa hubungan atasan dengan bawahannya dan sesame rekan kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahann dimanspun temptnya,

12. Komitmen

Merupaakan kepatuhsn pegawai untuk menjlankan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Adalah usaha dalam menjalnkkan aktivitas kerjannya secara sungguh-sungguh. Displin kerja dalam hal ini dapat berupa wsktu mislnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator – indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam jurnal (Aliyaningsih, 2020) yaitu antara lain :

1. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja disini diukur dari presepsi pegawai terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah aktivitas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam suatu perusahaan.

3. Pelaksanaan Tugas

Bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan *jobdisk* dan kemampuan yang dimilikinya.”

4. Tnggung jawab

Seorang pegawai wajib bertanggung jawab dengan pekerjaannya yang telah dibebankan kepada dirinya.”

B. Penelitian Terdahulu

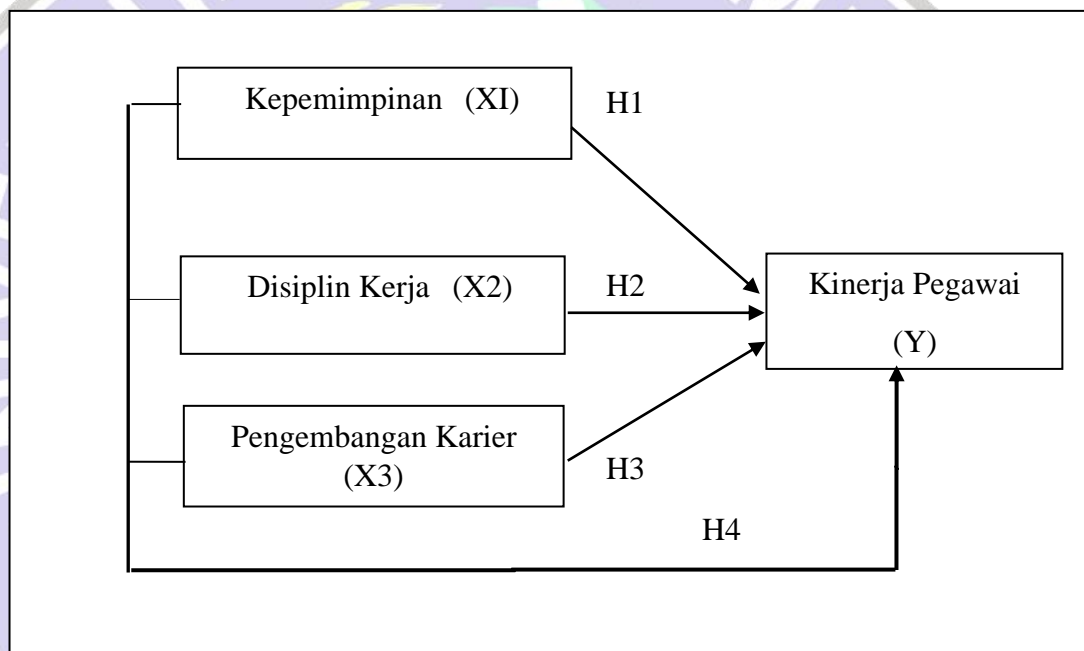
Pada penelitian ini mengacu penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya tentang Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
Erlinda Kumalasari (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Pusat Ponorogo	Hasil penelitian menemukan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Pusat Ponorogo
Nikita Alfiraning Putri (2017)	Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Kerebet Baru Malang)	Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Penilaian Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh kompetensi, pengembangan karir, dan penilaian kinerja.
Zahrotul Mahfiroh (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo.

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam (Sugiyono, 2017) kerangka berikir adalah mode konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karier (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Keterangan :

→ = Secara Parsial

→ = Secara Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis penelitian ini adalah pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

“Menurut (Farida, Umi dan sri hartono 2016) Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat dalam bekerja dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi terhadap atasan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mahfiroh, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo, maka berarti kinerja pegawai dapat meningkat apabila faktor kepemimpinan yang baik. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₀₁: “Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo”

H_{a1}: “Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Ponorogo”

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Singodimedjo, 2002) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.”

“Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Kumalasari, 2018) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Pusat Ponorogo, artinya semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₀₂: “Disiplin Kerja secara Parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo”

H_{a2}: “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo”

3. Pengaruh Pengembangan Karier (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Rivai, 2006), Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyelesaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Putri, 2017) Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG Krebet Baru Malanng. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir karyawan dalam perusahaan atau organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersbut. Oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₀₃: “Pengembangan Karier secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo”

H_{a3}: “Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo”

4. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karier (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pemaparan penelitian diatas, maka dalam penyusunan hipotesis keempat dapat diajukan peneliti dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀₄ : “Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo.”

H_{a4} : “Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo.”

