

## **BAB II**

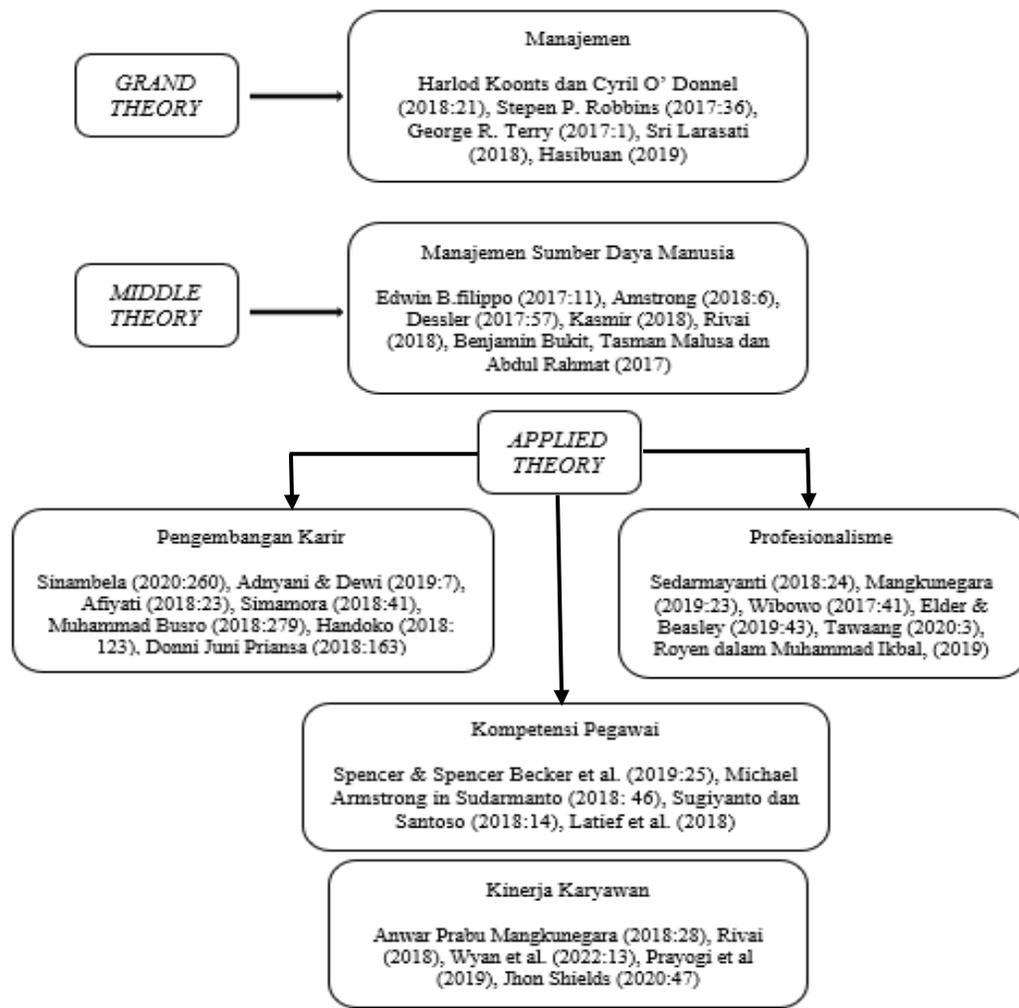
### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, Profesionalisme, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Karyawan. Karangan ilmiah dari penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### **2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan**

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori yang mengacu pada para penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan sebuah kumpulan teori yang dibuat yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai Pengembangan Karir, Profesionalisme, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan dasar atau referensi.



Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

**Gambar 2.1**  
**Landasan Teori**

### 2.1.2 Manajemen

Manajemen mempunyai definisi yang sangat luas, dapat diartikan sebagai ilmu seni maupun proses. Manajemen dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari dan

merupakan suatu kebiasaan secara sadar yang terus-menerus dalam membentuk suatu organisasi.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik maka setiap organisasi harus memiliki peraturan manajemen yang efektif dan efisien.

Pengertian manajemen di dasari scbagai suatu seni karena scni itu sendiri memiliki beberapa fungsi, diantaranya untuk mewujudkan tujuan yang nyata dengan cara membcrikan manfaat. Manajemen memberikan arti yaitu memimpin, mengusahakan, mengendalikan, mengurus, scrtta mengclola, Pengertian manajemen secara ilmu dapat disebut scbagai bagian dari disiplin ilmu yang mengenalkan serta mengajarkan tentang proses untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan organisasi Terdapat beberapa pengertian manajemen dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut,

Menurut Harlod Koonts dan Cyril O' Donnel (2018:21) "*Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organization, staffs, direct and control the activities othepeople.*"

Menurut Stephen P. Robbins (2017:36) "*Human resources management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire train, motivative, and maintain employees.*"

Menurut George R. Terry (2017:1) "*Management is a process of which consist of planning, organizing, movement, and control conduicted to determinate achive goals that have been utilization thought the use of human resource and other resource.*"

Menurut Sri Larasati (2018) "Manajemen merupakan suatu kebutuhan yang tak terelakkan sebagai alat, teknik atau metode dalam beraktivitas untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam berorganisasi."

Menurut Mariane (2018) “Manajemen merupakan proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dengan menggunakan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Menurut Hasibuan (2019) “Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur sebuah proses untuk bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya yang ada dalam perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan.”

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa manajemen adalah proses yang menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen ini oleh para pakar manajemen dikembangkan. Ada yang hanya menggunakan empat fungsi, ada juga yang lima fungsi, dan lain sebagainya. Tapi, pada prinsipnya setiap fungsi memiliki penjabaran makna yang lebih uas. Masing-masing fungsi idak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling memengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan. Fungsi-fungsi manajemen menurut Harlod Koonts dan Cyril O Donnel (2018:26) terdiri dari empat fungsi, yaitu:

#### **1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)**

- a) Meenetapkan tujuan dan target bisnis.
- b) Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis tersebut.
- c) Menentukan sumber-sumber daya yang diperlukan.
- d) Menetapkan standar atau indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis.

- e). Penerapan disiplin karyawan dengan membuat program atau aturan-aturan tertentu (kedisiplinan).
- f). Putusnya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan yang disebabkan oleh alasan tertentu (PHK atau pemberhentian kerja).

Berdasarkan penelitian di atas bahwa fungsi-fungsi manajemen di atas yaitu terdapat fungsi perencanaan (*planning*) sebagai menetapkan tujuan target dan target bisnis fungsi pengorganisasian (*organizing*) sebagai proses menciptakan hubungan-hubungan antar fungsi serta faktor fisik dengan tujuan dan kegiatan pelaksanaan, dan fungsi personalia (*Staffing*) sebagai proses rekrutmen, pemberian latihan dan pengembangan kemampuan kerja

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia atau karyawan bagi sebuah Perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan. Pegawai adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka dengan waktu, tenaga, dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dan perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena merupakan suatu penggerak bagi perusahaan.

### 2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan di bandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lainnya. Karena yang di kelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia di butuhkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Edwin B. filippo (2017:11) *“Human resources management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.”*

Menurut Amstrong (2018:6) *“Conceptually, human resource management (HRM) can be regarded as a strategic and coherent approach to the management of an organization's most valued assets - the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of the objectives of the business.”*

Menurut Dessler (2017:57) *“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.”*

Menurut Benjamin Bukit, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat (2017) *“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.”*

Menurut Kasmir (2018) *“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”*

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan atau proses pengelolaan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun tujuan bersama yang dimana akan mencapai tujuan tertentu.

### **2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam instansi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut Kasmir (2018) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka kepala bagian perlu mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mempengaruhi
2. Memotivasi
3. Loyal
4. Komitmen
5. Kepuasan kerja
6. Kinerja
7. Kesejahteraan

Berdasarkan tujuan dari manajemen maka dapat diinterpretasikan bahwa tujuan organisasi perusahaan merupakan tujuan yang dimiliki oleh karyawan dalam mengabdikan kepada perusahaan.

### **2.1.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi-fungsi yang harus diperhatikan, seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2018) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua bagian besar, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (*Planning*)
  - c. Pengarahan (*Directing*)

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)

## 2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja
- b. Pengembangan
- c. Kompensasi
- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan instansi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan pegawai dan pemilik tuntutan masyarakat luas.

Manajemen sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu, menurut Fayol dalam Edison (2017:6) mengemukakan bahwa manajemen memiliki 14 prinsip, yaitu: pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan pengarahan, mengutamakan kepentingan umum/bersama, imbalan kepada karyawan, pimpinan, rantai komando atau struktur organisasi, ketertiban, keadilan dan kejujuran, stabilitas kondisi karyawan, prakarsa, dan semangat kelompok. Sedangkan menurut Mamduh Hanafi (2019:11) terdapat empat fungsi manajemen, yaitu :

### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pengaturan tujuan, menetapkan strategi yang dipakai untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan suatu kegiatan rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

## 2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

## 3. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan dan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan kegiatan lainnya dalam rangka untuk menenangi orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi.

## 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa fungsi manajemen menurut pendapat para ahli diatas sampai pada pemahaman penulis bahwa fungsi manajemen terdiri dari 4 yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

### **2.1.4 Pengembangan Karir**

Pengembangan merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi Atau dapat diartikan juga sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja, sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan dini secara optimal.

#### **2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang karyawan perlu dilakukan, karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Berikut di kemukakan beberapa definisi pengembangan karir menurut para ahli.

Menurut Sinambela (2020:260) “Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.”

Menurut Adnyani & Dewi (2019:7) “*Career development is a process of increasing individual employability to achieve the desired career.*”

Menurut Afiyati (2018:23) “*Career development is expected by every employee to motivate them to work well.*”

“Menurut Simamora (2018:41) Pengembangan karir adalah proses berkelanjutan dari penyiapan, penerapan dan pemantauan rencana karier yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan sistem karier organisasi.”

Keempat pendapat para ahli dapat diinterpretasikan bahwa pengembangan karir merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Pengembangan Karir**

Menurut Muhammad Busro (2018:279) adalah:

1. Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
2. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi *profit* maupun *nonprofit* tempat bekerja.
3. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan penting yang terdapat di dalam struktur organisasi.

Tujuan pengembangan karir menurut Muhammad Busro ada yaitu yang pertama melakukan analisis terhadap kemampuan dan minat yang disesuainkan dengan kebutuhan organisasi, yang kedua mengembangkankan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan, dan yang ketiga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan.

#### **2.1.4.3 Bentuk – Bentuk Pengembangan Karir**

Bentuk-bentuk pengembangan karir yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karir yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Bentuk pengembangan karir menurut Rivai (2018.291-293), dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Pengembangan karir pribadi. Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
2. Pengembangan karier yang didukung departemen (SDM) Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga

tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen (SDM) terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir karyawan tersebut. Departemen (SDM) membantu perkembangan karir karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

3. Peran pimpinan dalam pengembangan karir upaya-upaya departemen (SDM) untuk meningkatkan dukungan perkembangan karir para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir karyawan tidak akan berlangsung baik.
4. Peran umpan balik terhadap pengembangan karir. Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relatif sulit bagi karyawan bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karir karyawan, diantaranya adalah memberikan informasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan karyawan.

Sebagaimana bentuk-bentuk pengembangan karir menurut Rivai (2018:291) dapat diketahui bahwa ada empat bentuk pengembangan karir yaitu Pengembangan karir pribadi yang setiap karyawan harus menerima tanggung jawab, pengembangan karir yang dimana seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen (SDM), Peran pimpinan dalam pengembangan karir yang berpengaruh pada pengembangan karir karyawan, dan peran umpan balik terhadap pengembangan karir. Tanpa umpan

balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karr, maka relatif sulit bagi karyawan bertahan dalam organisasi.

#### **2.1.4.4 Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir**

Menurut Handoko (2018: 123), ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
2. Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor akan berbeda dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*
3. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh ujian tersebut skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Pengembangan karir (*career development*) meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Memahami pengembangan karir di dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu

bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir/manajemen karir.

#### **2.1.4.5 Faktor-Faktor Pengembangan Karir**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Donni Juni Priansa (2018:163):

1. Kinerja dan Produktivitas Kerja

Pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas yang relatif rendah.

2. Pengalaman

Pegawai berpengalaman tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan bisa bermanfaat bagi organisasi.

3. Kompetensi dan Profesionalisme

Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka mengembangkan organisasi menuju kompetisi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut.

4. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi.

5. Prestasi

Pegawai yang memiliki prestasi yang mengagumkan tentu saja akan di prioritaskan untuk menduduki level jabatan yang lebih strategi karena ia telah membuktikan diri bahwa ia merupakan pribadi dengan kineja yang unggul sehingga organisasi layak memberikan jabatan yang sepadan dengan prestasi tersebut.

6. Pimpinan

Pimpinan sangat mempengaruhi karir pegawai karena pimpinan tersebut akan mengangkat pegawai ke jenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimiliki cepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik dengan pimpinan perlu dipelihara.

7. Rekan Kerja

Rekan kerja tentu sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh organisasi akan mampu dicapai dengan optimal.

8. Pegawai dengan posisi lebih rendah

Pegawai dengan posisi yang lebih rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasannya. Pegawai tersebut jika mampu bekerja dengan optimal dan mampu mewujudkan target-target yang dimiliki oleh organisasi

dengan baik, tentu saja akan mendorong atasannya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

#### 9. Jaringan Kerja

Jaringan kerja yang ada di dalam organisasi maupun yang ada di luar organisasi akan memudahkan pegawai untuk mencapai jenjang karir tertentu.

#### 10. Nasib

Nasib baik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai. Banyak pegawai yang bernasib baik yang mampu meraih karir gemilang.

Sebagaimana faktor pengembangan karir menurut Donni Juni Priansa (2018:163), dapat diketahui bahwa banyak faktor yang dapat membuat pengembangan karir pada karyawan meningkat dan kinerja karyawan juga semakin meningkat apabila karyawan ingin mengembangkan karirnya.

#### **2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Simamora (2018:412), dimensi dan indikator pengembangan karir meliputi:

##### 1. Mutasi

- a. Rotasi      b. Demosi

##### 2. Promosi

- a. Penerimaan pendahuluan via surat lamaran      d. Tes Kesehatan
- b. Psikotes      e. Wawancara oleh penyelia

- c. Wawancara promosi
- f. Keputusan penerimaan
- 3. Pendidikan
  - a. Tingkat pendidikan yang di syaratkan
  - b. Pendidikan alternatif
- 4. Pelatihan
  - a. Instruktur
  - d. Metode
  - b. Peserta
  - e. Tujuan
  - c. Materi

#### **2.1.5 Profesionalisme**

Secara harfiah kata profesionalisme berasal dari kata profesi. Menurut kamus besar bahasa indonesia, Profesi adalah suatu pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli.

Pengertian profesi ini tersirat makna bahwa di dalam suatu pekerjaan diperlukan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli. Adapun mengenai kata profesional memberikan suatu kesimpulan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Berarti profesional itu dituntut menguasai bidang ilmunya dan mengaplikasikannya kemasyarakat luas.

### 2.1.5.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme adalah sebuah sikap kerja profesional yang tidak lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari pada anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik. Berikut di kemukakan beberapa definisi profesionalisme menurut para ahli:

Menurut Sedarmayanti (2018:24) “Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan tersebut merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2019:23) “Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki.”

Menurut Wibowo (2017:41) “Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut.”

Menurut Tawaang (2020:3) “*Professionalism is measured in terms of speed in carrying out functions and refers to simplified procedures.*”

Elder & Beasley (2019:43) “*Professionalism is self-responsibility as well as legal provisions and community regulations.*”

### 2.1.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Profesionalisme

Faktor yang mendukung sikap profesionalisme, menurut Royen dalam Muhammad Ikbal, (2019) adalah:

1. *Performance* performa dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, *performance* atau kehandalan serta prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu.
2. *Akuntabilitas* pegawai akuntabilitas merupakan kebijakan strategis, hal ini harus dapat di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu.
3. Loyalitas pegawai loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islami dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada institusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja.
4. Kemampuan pegawai profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin pada perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

Hal ini dapat dilihat faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme di atas menunjukkan bahwa *Performance* atau performa dapat diartikan sebagai prestasi kerja, *akuntabilitas* pegawai akuntabilitas merupakan kebijakan strategis, loyalitas pegawai loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik dan kemampuan pegawai profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai.

### **2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Profesionalisme**

Menurut Sedarmayanti (2018:96) menyatakan bahwa dimensi profesionalisme terdiri dari 5 nilai sebagai berikut:

1. Pengabdian pada profesi. Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.
2. Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.
5. Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien dan bukan anggota profesi). Setiap campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

Berdasarkan dimensi dan indikator diatas dapat diketahui bahwa pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, keyakinan terhadap profesi, hubungan dengan sesama profesi, kemandirian merupakan cara karyawan itu professional dalam bekerja.

### **2.1.6 Pengertian Kompetensi Pegawai**

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Kompctensi merupakan karakter dasar seseorang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompctensi merujuk pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, dan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Adapun beberapa definisi kompetensi menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

Menurut Spencer & Spencer Becker et al. (2019:25) *“Competence is a basic characteristic possessed by an individual who is causally related in meeting the criteria needed to occupy a position and contains aspects of knowledge, skills, or personality characteristics that are capable of influencing performance.”*

Menurut Michael Armstrong in Sudarmanto (2018: 46) *“Competence is what people bring to a job in the form of different types and levels of behavior.”*

Menurut Sugiyanto dan Santoso (2018:14) *“Karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat*

dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.”

Menurut Wibowo (2018:271) “Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Menurut Mitrani (2018:25) "Mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan."

#### **2.1.6.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai**

Menurut Latief et al. (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.

Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang. Komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya, orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

#### 4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu, orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

#### 6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer, orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

## 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

## 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Berdasarkan faktor-faktor diatas dapat diketahui bahwa keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi pegawai yang dapat berdampak baik bagi karyawan maupun organisasi.

#### **2.1.6.2 Bentuk-Bentuk Kompetensi Pegawai**

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah-kaidah.

Sebagaimana menurut Busro (2018) bentuk-bentuk kompetensi pegawai dibagi menjadi lima yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi,

kompetensi social dan kompetensi spiritual.

### **2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi Pegawai**

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto dan Santoso (2018:30) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Keahlian/Keterampilan (*skil*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam kepentingan organisasi dalam perusahaan.

3. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya dalam hal yang telah ada dari ketentuan pribadi seseorang.

### **2.1.7 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai. Seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab

pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau dimana seorang karyawan bekerja untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar kerja yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik jika karyawan memahami dan menerima tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting utama bagi perusahaan, kinerja menjadi salah satu landasan penting bagi manajemen sumber daya manusia, oleh karena itu kinerja karyawan telah ditetapkan sebagai faktor pendukung jalannya operasional suatu perusahaan yang membentuk paradigmatik kinerja optimal.

#### **2.1.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Berikut ini merupakan pengertian kinerja pegawai menurut para ahli:

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:28) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Rivai (2018) “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Menurut Wiyanto. (2022:17) *“Employees performance is the result of work achieved by employees in an organization in accordance with the authority and responsibility given by the organization in an effort to achieve the vision, mission and objectives of the organization.”*

Menurut Kuswati (2020) *“Employee performance is the results of one's work in an organization or company.”*

Menurut Prayogi et al (2019) menyatakan bahwa: *“Employee performance is a process or set to create a common understanding of what should be achieved and how it should be achieved and how to organize people in a proper way so as to increase the likelihood of achieving the goal, yang artinya Kinerja pegawai adalah suatu proses atau set untuk menciptakan suatu pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana harus dicapai dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuan.”*

Menurut Jhon Shields (2020:47) *“Performance or employee performance is the ability and work results shown by an employee in carrying out his duties at work yang artinya kinerja atau performa karyawan adalah kemampuan dan hasil kerja yang*

diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja.”

Hal ini dari definisi di atas dapat diinterpretasikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah diberikan kepadanya.

### **2.1.7.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:264) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Berdasarkan tujuan penilaian kinerja karyawan di atas dapat diketahui bahwa manajer melakukan evaluasi untuk membuat keputusan di masa yang akan datang dan manajer memerlukan alat untuk membantu memperbaiki kinerja.

### **2.1.7.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2018:68) manfaat dari penilaian prestasi kerja pada kinerja pegawai, yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan/instansi pemerintahan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

#### **2.1.7.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Seperti yang dikemukakan oleh Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dn membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

#### **2.1.7.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) dimensi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*): menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat pencapaian tujuan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
  - a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan output.
  - b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja (*Quality*): menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
  - a. Memiliki kemampuan dalam menunjukan hasil sesuai standar (ketepatan).
  - b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.
  - c. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*): menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
  - a. Menerima pekerjaan yang telah di tentukan.
  - b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.
4. Kerjasama (*Teamwork*): menyatakan kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
  - a. Kemampuan menjaga hubungan dengan rekan kerja.
  - b. Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja.
5. Inisiatif (*Initiative*): yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Adapun indikator-indikator terkait adalah:
  - a. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.
  - b. Memiliki kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yang disajikan dalam bentuk Tabel 2.1:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Judul, Tahun,, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Klaten Utara</p> <p>Setiawan Kurniadi (2019)</p> <p>Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. 1, No. 4.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Adanya kesamaan meneliti pengembangan karir, dan kinerja</p>	<p>Jumlah variabel yang digunakan dan lokasi penelitian</p>
2	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten</p> <p>Puriska Simanjuntak (2019)</p> <p>Jurnal, Creative Agung. Vol. 9, No. 2: 88 -101</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja</p>	<p>Adanya kesamaan meneliti pengembangan karir dan kinerja</p>	<p>Objek peneitian dan Tidak meneliti mengenai lingkungan kerja</p>
3	<p><i>The Effect of Career Development and Job Training to Employee Performance of Work in Semarang City Cultural Office</i></p>	<p>Pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin baik pengembangan</p>	<p>Adanya kesamaan meneliti pengembangan karir</p>	<p>Objek penelitian</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Judul, Tahun,, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Chandra, R& Syardiansah (2021)  JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, Vol. 13, No. 1	karir akan meningkatkan kinerja karyawan.		
4	<i>The Effect of Career Development and Motivation of Employee Performance in Arjasari District Office, Bandung Regency</i>  Novitayanti. D.. dkk (2020)  Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syanah, Vol. 8, No. 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir terhadap kinerja	Adanya kesamaan meneliti pengembangan karir	Objek penelitian
5	<i>The Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance</i>  Wau, J., & Purwanto (2021)  Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 7. No. 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Adanya kesamaan meneliti pengembangan karir dan meneliti kinerja	Objek penelitian
6	<i>The Effect of Career Development and</i>	Pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh	Adanya kesamaan meneliti	Objek penelitian, lokasi

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Judul, Tahun,, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Mangun Jaya Bekasi Village Office</i></p> <p>Suharto &amp; Wachyudi (2020)</p> <p>Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 7. No. 2</p>	<p>positif signifikan terhadap kinerja. Semakin baik pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan.</p>	<p>pengembangan karir dan kinerja</p>	<p>penelitian dan tidak meneliti mengenai motivasi</p>
7	<p><i>The Effect of Leadership, Work Motivation and Work Satisfaction on Performance of Employees of Education and Culture Department in Padang Pariaman</i></p> <p>Noviyanti. E. dkk (2019)</p> <p><i>Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 97</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Adanya kesamaan meneliti pengembangan karir</p>	<p>Objek penelitian, tidak meneliti mengenai kepuasan kerja dan tidak meneliti budaya organisasi</p>
8	<p>Pengaruh Pengembangan Karier, Rotasi Kerja Dan Lingkungan</p>	<p>Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan</p>	<p>Adanya kesamaan meneliti mengenal</p>	<p>Objek penelitian, tidak meneliti</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Judul, Tahun,, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Melalui Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>Nusantara, G., W&amp;Rusdianti, E (2017)</p> <p>Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10, No. 1</p>	<p>karir, rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kualitas kerja pegawai</p>	<p>pengembangan karir</p>	<p>mengenai rotasi kenat, tidak meneliti mengenal lingkungan kerja, tidak menelit mengenal kualitas kerja</p>
9	<p>Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju</p> <p>Haikal (2021)</p> <p>Jurnal Manayemen, Vol. 9, No. 3</p>	<p>Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Hasil yang didapat dari penelitian ini pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.</p>	<p>Adanya kesamaan meneliti mengenal pengembangan karir</p>	<p>Objek penelitian</p>
10	<p>Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja</p> <p>Safitri (2018)</p> <p>Management and Business Review, Vol. 2 No. 1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p>	<p>Adanya kesamaan meneliti mengenal pengembangan karir</p>	<p>Objek penelitian dan tidak meneliti motivasi kerja</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Judul, Tahun,, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi provinsi Banten</p> <p>Khotimah. S..H, dkk (2020)</p> <p>Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 1, No. 5</p>	<p>Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Adanya kesamaan meneliti mengenal pengembangan karir</p>	<p>Objek penelitian dan tidak meneliti motivasi kerja</p>
12	<p>Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banjarnegara</p> <p>Rikha Handayani dan Yusrawati (2019)</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor, nilai signifikannya sebesar 0,046 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05.</p>	<p>Adanya kesamaan meneliti profesionalisme</p>	<p>Tidak meneliti budaya</p>
13	<p><i>The Role Of Work Motivation in Mediating Effect Of Professionalism on Employee Performance</i></p> <p><i>Othmant al (2019)</i></p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin tinggi profesionalisme maka semakin tinggi pula motivasi kerja PNS di Kota</p>	<p>Adanya kesamaan meneliti profesionalisme dan kinerja</p>	<p>Tidak meneliti motivasi kerja</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Judul, Tahun,, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>International Journal IJMSR Volume 3, Issue 12, December 2019</i>	Makassar, dan kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.		
14	Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Kota Bogor  Jefri Iswanto (2017)	Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Adanya kesamaan meneliti kompetensi, profesionalisme dan kinerja	
15	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Semarang.  Sukma Rahmayanti (2021)  Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Vol. 1, No. 6	Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja pegawai. Pengambilan sampel Menggunakan teknik total sampling, maka sampel penelitian ini berjumlah 37 orang Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Adanya kesamaan meneliti kompetensi dan kesamaan meneliti kinerja	Objek penelitian

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Judul, Tahun,, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Pengetahuan keterampilan, dan kemampuan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan 1		
16	<p>Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kota Bekasi</p> <p>Pramularso, Eegis Yani (2020)</p> <p>Jurnal Magister Manajemen, Vol. 3 No. 1</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Adanya kesamaan meneliti kompetensi dan kinerja	Objek penelitian
17	<p>Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Kota Cianjur</p> <p>Titik Djumiarti (2021)</p> <p>Jurnal EMBA Vol.7</p>	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Adanya kesamaan meneliti kompetensi dan kinerja	Tidak meneliti motivasi kerja

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Judul, Tahun,, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	No.1			
18	<p>Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat</p> <p>Dwi Nanda Suci Disiplin kerja, Rahayu, Asmara motivasi dan Indahingwati (2019)</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Vol. 8, No. 4</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Adanya kesamaan meneliti kompetensi dan kinerja	Objek penelitian
19	<p>Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Sosial Kota Semarang)</p> <p>Annisa Putri Soetrisno, Alini dan Gilang (2018)</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume VIII No. 1</p>	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Adanya kesamaan meneliti kompetensi dan kinerja	Objek penelitian
20	<p><i>The Effect Of Career Development, Employee Competency and Professionalism on Employee Performance</i> (Studi</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif	Adanya kesamaan meneliti pengembangan karir, kompetensi, profesionalisme dan kinerja	Objek penelitian

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Judul, Tahun,, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	pada Dinas Perizinan Kabupaten Sukabumi)  Sinambela, Samsul Arifin, Halvinda Dyah (2020)  <i>Journal of Islamic Economics Perspectives, Volume 1. Issue 2 (2020) Development</i>	dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai terhadap kinerja pegawai.		

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel Pengembangan Karir, Profesioanalisme dan Kompetensi Pegawai sebagai variabel *independent* terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependent*.

Penelitian terdahulu di atas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti seperti pada variabel *independent* yaitu Pengembangan Karir, Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai yang hasilnya berpengaruh signifikan

terhadap variabel *dependent* yaitu pada Kinerja Karyawan, terdapat beberapa jumlah variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu di atas sehingga peneliti mendapatkan konsep dari sebuah pemikiran acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalanya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel.

#### **2.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh Perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan di suatu perusahaan. Tidak hanya soal jabatan, pengembangan karir ini juga menckankan pada peningkatan kemampuan karyawan.

Pengembangan karir menurut hasil penelitian Setiawan Kurniadi (2019) pada Kecamatan Klaten Utara menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan didefenisikan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. hasil penelitiannya Puriska Simanjuntak (2019) pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap

kinerja pegawai. dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haikal (2021) pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pengembangan karir yang tinggi berdampak secara signifikan pada komitmen organisasi. Begitu pula dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan dan akhirnya hasil uji tidak langsung pada pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan yang didukung oleh komitmen organisasi karyawan yang tinggi.

Maka dapat diinterpretasikan bahwa pengembangan karir dalam sebuah kinerja karyawan sangat mempengaruhi apa yang ada dalam organisasi perusahaan, yang dimana organisasi perusahaan menciptakan pengembangan oleh setiap pegawainnya.

### **2.3.2 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan**

Profesionalisme kerja adalah suatu hal yang menjadi perhatian lebih, pada dinas atau instansi manapun pegawainya. Pegawai negeri tidak lagi mempertimbangkan apa dan siapa serta berapa banyak yang mereka dapatkan dari fungsi dan tugas melayani masyarakat. Profesionalisme pegawai mencukupi keahlian, kemandirian dan pendidikan, dalam rangka pengembangan profesionalisme kerja, tentu saja diperlukan proses pendidikan, pelatihan dan pembelajaran bagi para pegawai. Berdasarkan kategori pegawai, pelatihan dapat berupa program orientasi pegawai baru, pelatihan

umum secara ekstensif, pelatihan job spesifik, praktik standard secara bertahap, pelatihan peralatan dan prosedur operasi.

Profesionalisme menurut hasil penelitian Rikha Handayani dan Yusrawati (2019) menunjukkan bahawa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *internal auditor* pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banjarnegara. Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Jefri Iswanto (2017) di dalam penelitiannya dari hasil penelitian diperoleh bahawa kompetensi dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kota Bogor. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkat masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan, antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang professional. Artinya keahlian dan kemampuan aparatur merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi

Berdasarkan penelitian di atas profesionalisme merupakan suatu hal yang berguna dalam setiap pekerjaan, karena profesionalisme dalam kinerja karyawan

sangat dibutuhkan oleh organisasi perusahaan untuk mencapai sasaran target yang ingin dicapai, dengan begitu profesionalisme akan terpenuhi oleh kemampuan.

### **2.3.3 Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi merupakan bagian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi pegawai menurut hasil penelitian Pramularso, Eigis Yani (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kota Bekasi. Hasil penelitian Annisa Putri Soetrisno, Alini, dan Gilang (2018) yang dilakukan (Studi Pada Dinas Sosial Kota Semarang) berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi menjadi dasar bagi pegawai dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan harus terus meningkatkan kompetensinya agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya. Hal ini bahwa perusahaan harus berperan dalam pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, terutama terkait dengan kompetensi agar kinerja karyawan kedepannya menjadi lebih baik dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titik Djumiarti (2021) pada Kantor Kecamatan Kota Cianjur menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi guna

meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Berdasarkan penelitian di atas kompetensi memiliki peran sangat penting bagi organisasi perusahaan, karena kompetensi pegawai mengacu kepada nilai suatu moral hidup di lingkungan pekerjaan.

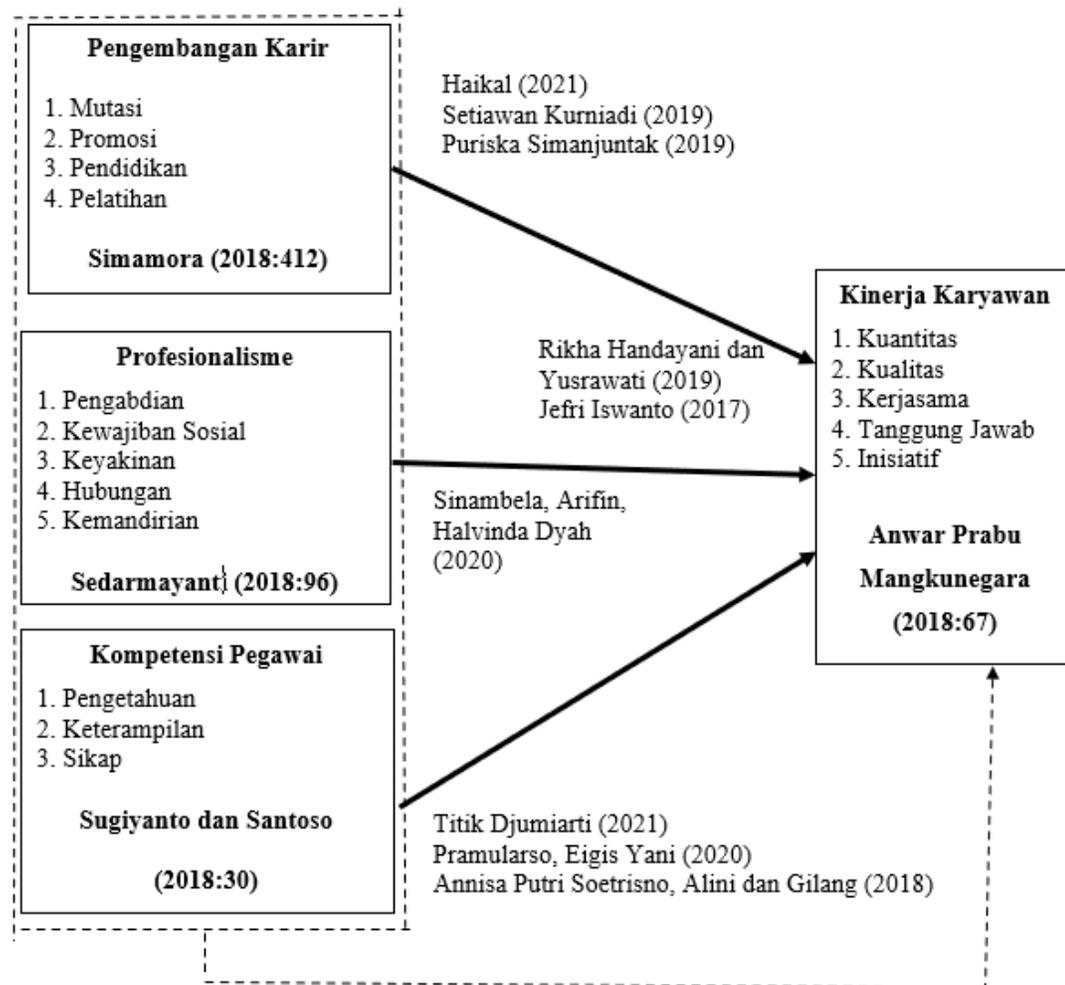
#### **2.3.4 Pengaruh Pengembangan Karir, Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Pengembangan Karir, Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan menurut Sinambela, Rahayu Arifin, Samsul Ayu, Halvinda Dyah (2020). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada pengembangan karir, profesionalisme dan kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan (Studi pada Dinas Perizinan Kabupaten Sukabumi). Pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan secara berkala setiap periode tertentu. Pelatihan diberikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja. Pengangkatan pegawai secara berkala diprioritaskan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja terbaik untuk menjadi teladan bagi pegawai lainnya. Program pengembangan kompetensi kerja yang memperhatikan penilaian kinerja merupakan salah satu faktor penentu arah sasaran pengembangan kualitas sumber daya manusia. Pengawasan harus dilakukan secara terus menerus sebagai salah satu bentuk kegiatan manajerial yang harus diwujudkan secara efektif dan efisien. Pengawasan harus direncanakan dengan baik sebagai salah

satu kontribusi untuk menghasilkan prestasi kerja seperti yang diharapkan oleh korporasi yang menjadi suatu landasan opini terhadap bentuk dan hasil yang akan diharapkan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa pengembangan karir, profesionalisme dan kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, karena akan sangat berdampak bagi keberlangsungan suatu organisasi perusahaan, Salah satu dari sistem kerja memiliki tingkat nilai yang optimal untuk dikaji oleh peneliti, hal ini terdapat pada penelitian terdahulu yang melakukan riset bagi variabel terkait untuk diteliti.

Berdasarkan teori-teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas maka dapat digambarkan paradigma penelitian hubungan antara variabel-variabel penelitian di Kantor Kecamatan Margahayu sebagai berikut pada halaman selanjutnya.



**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian,

belum jawaban yang empirik dengan data. Berdasarkan paradigma yang telah dipaparkan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

1. Secara simultan
  - a. Pengembangan karir, Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Secara parsial
  - a. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
  - b. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
  - c. Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.