

BAB I

PENDADULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk mencapai kinerja yang optimal dari pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, organisasi dapat mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan mereka. Manajemen SDM juga membantu dalam membangun budaya organisasi yang kuat dan memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan terlibat dalam organisasi. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, terdapat juga alasan penting mengapa organisasi perlu mempunyai perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik yaitu untuk mendapat SDM yang berkompeten di sebuah organisasi dengan pegawai yang mempunyai kualitas yang baik untuk mencapai tujuan bisnis. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan pegawai yang sesuai dan kompeten dalam bidangnya masing-masing. Pegawai yang ditetapkan secara tepat akan lebih optimal dan cepat dalam mengerjakan

pekerjaan. Dalam hal ini perusahaan juga perlu mempertahankan dan meningkatkan pegawai dengan kinerja yang baik. (Katharina and Kartika,2020) mengemukakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dilihat keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang ditetapkan organisasi pada tanggung jawab yang sudah diberikan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi organisasi menurut Kasmir (2018:182) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rajagulug dalam (Pusparini,2018) kinerja merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Blahbatuh yaitu terjadinya penurunan kinerja pegawai, hal itu dapat dilihat dari kualitas pelayanan pegawai terhadap masyarakat yang berkunjung masih kurang baik. Pernyataan tersebut ditunjukkan pada data realisasi kinerja pegawai kantor camat blahbatuh pada table 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2022
Kantor Camat Blahbatuh

NO	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR SASARAN		TARGET	REALISASI
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan	Hasil survey kepuasan Masyarakat pada bidang pelayanan public	1	100%	70%
2	Meningkatkannya koordinasi dan penyelenggaraan Desa	Presentase rekomendasi hasil koordinasi dibidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan sosial yang di tindak lanjuti dalam satu tahun	1	100%	80%
		Presentase desa yang sudah menyusun dokumen perencanaan, penganggaran dan pelapor dengan benar dan tepat waktu	2	100%	75%

Sumber : Kantor Camat Blahbatuh

Berdasarkan table 1.1 di atas diketahui bahwa pada tahun 2022 realisasi kinerja pada Kantor Camat Blahbatuh belum sepenuhnya tercapai. Adapun realisasi kinerja yang paling rendah yaitu pada pelayanan publik yaitu hanya mencapai 70%. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah pengembangan karir, sehingga kariawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Menurut Yulita (2017) menyatakan bahwa Pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan dan serta berkesinambungan membuat pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada. Pengembangan karir juga ditemukan interaksi antara individu, kontekstual, perantaraan (*mediating*) lingkungan dan faktor keluaran (*output*). Pengembangan karir tergantung pada interaksi dua faktor “kekuatan” yaitu pribadi dan kebutuhan organisasi. Semakin yunior

seseorang semakin kebutuhan pribadinya akan menjadi faktor utama dalam pertumbuhan karir. Pada saat pegawai mencapai tingkat senior maka kebutuhan organisasi akan mempunyai pengaruh dalam pengembangan karirnya. Menurut Pratiwi dan Sriathi (2017), pengembangan karir memberikan kesempatan untuk promosi jabatan dalam suatu organisasi dan memberikan kesempatan untuk mendapat pelatihan dan pengembangan keterampilan yang memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kerja mereka. Kemudian (Kaswan, 2017) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses dimana pegawai memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang. Hal tersebut didukung oleh penelitian Ramli (2018) yang mendapatkan hasil penelitian yakni pengembangan karir pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Joko (2019) menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan karir yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan pegawai. Saehu, A.A. (2018) dan Sutoro (2020) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Febby (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terkait dengan masalah pengembangan karir, berdasarkan wawancara dengan pegawai, ditemukan permasalahan diantaranya kurangnya dukungan pimpinan kepada pegawai untuk dapat melakukan pengembangan karir,

dimana terdapat beberapa pegawai yang telah lama bekerja dan memiliki kemampuan namun belum dapat memposisikan jabatan tertentu sehingga saat menempati posisi tersebut pegawai tidak memahami tugas dan fungsinya, kurangnya perhatiannya perusahaan kepada pegawai lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dipromosikan ke jabatan tertentu.

Faktor disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas pegawai dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin pegawai suatu organisasi baik, maka tingkat produktivitas pegawai organisasi itu juga akan baik. Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian disiplin kerja. Menurut Zega (2022), Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku disekitarnya, jadi disiplin kerja merupakan alat pergerakan pegawai. Disiplin yang baik akan mempengaruhi proses berlangsungnya pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Pratama (2020) mengartikan disiplin kerja sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri pada keputusan, peraturan dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran. Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia

untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Penelitian yang dilakukan Nugrohadhi,et.,al., (2019) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hal ini disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang ditetapkan pada pegawai, maka kinerja akan semakin baik disiplin kerja yang ditetapkan pada pegawai, maka kinerja akan semakin baik. Prasetyo (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin baik kedisiplinannya.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada pimpinan dan pegawai yang dilakukan di Kantor Camat Blahbatuh ditunjukkan dalam hal pelaksanaan pekerjaan, tidak sedikit pegawai yang tidak menerapkan disiplin dalam bekerja seperti kurang memanfaatkan waktu dengan efektif sehingga tidak jarang ada pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Disamping itu penurunan kinerja juga berkaitan dengan pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh pegawai seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya karena alasan upacara agama maupun alasan pribadi lainnya. Hal ini mengakibatkan tingginya absensi yang melebihi ketentuan yang menyebabkan kinerja kurang optimal sebagai pelayanan publik.

Berikut absensi pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh Kabupaten Gianyar periode 2022 pada table 1.2

Tabel 1.2
Tingkat absensi pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh
Periode 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari kerja/bulan (Hari)	Jumlah kerja seharusnya (Hari)	Jumlah Hari tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari kerja senyatanya (Hari)	Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$d = b \times c$	E	$f = d - e$	$g = e:d \times 100\%$
Januari	37	20	740	22	718	2,97
Februari	37	18	666	20	646	3,00
Maret	37	20	740	21	719	2,84
April	37	21	777	22	755	2,83
Mei	37	21	777	23	754	2,96
Juni	37	15	555	14	541	2,52
Juli	37	21	777	20	757	2,57
Agustus	37	22	814	23	791	2,83
September	37	22	814	24	790	2,95
Oktober	37	22	814	24	790	2,95
November	37	21	777	25	752	3,22
Desember	37	20	740	27	713	3,65
Jumlah						35,29
Rata – rata						2,94

Sumber : Kantor Camat Blahbatuh Kabupaten Gianyar

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh Kabupaten Gianyar Tahun 2022, dimana presentase tingkat absensi pegawai rata-rata 2,94%. Yang berarti tingkat absensi pegawai tergolong cukup tinggi yaitu 2,94% karena tingkat absensi tersebut mendekati 3%, absensi diatas 3% diansampai 10% dianggap tinggi. Sehingga sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari kantor. Karena tingkat absensi yang cukup tinggi merupakan salah satu adanya permasalahan dalam kinerja pegawai.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi dari pegawai bersangkutan. Komitmen organisasi para pegawai di Kantor Camat Blahbatuh

menjadi hal dikarenakan komitmen organisasi yang tertanam dalam diri pegawai akan membuat pegawai bersedia untuk melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab guna menunjang kinerjanya dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan banyak pegawai yang enggan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan. Para pegawai merasa keberatan untuk melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya karena merasa setiap pegawai sudah memiliki tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini juga menunjukkan bahwa banyak pegawai yang kurang peduli pada kemajuan organisasi dan bekerja hanya sesuai porsi saja yang pada akhirnya berdampak pada tidak adanya peningkatan pada kinerjanya. Selain itu fenomena komitmen organisasi juga dapat dilihat dari adanya pegawai yang tidak berada di meja saat jam bekerja, tetapi mengerjakan urusan lain yang berada di luar kantor, bahkan beberapa pegawai terlihat berada di suatu tempat untuk berbincang-bincang. Selain itu ketika melakukan observasi peneliti melihat beberapa formulir tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang diterima seperti, acara pribadi, acara keluarga, atau hanya pergi untuk kandangan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya identifikasi yang dirasakan para pegawai terhadap tempat bekerja.

Menurut Luthan, 2016 menyatakan komitmen organisasi adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Penelitian terkait dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh Akbar, dkk., (2017)

menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bonar (2018) menyatakan derajat dimana pegawai terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Diperkuat pula dengan penelitian Hendrawan (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Serta penelitian Bodroastuti (2017) yang menunjukkan bahwa bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Mekta dan Siswanto, S (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi serta fenomena terkait kinerja pegawai Kantor Camat Blahbatuh Kabupaten Gianyar, maka peneliti melakukan penelitian terkait “Pengaruh Pengembangan karir, Disiplin kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Blahbatuh Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terjadi maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang faktor Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Blahbatuh Kabupaten Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Blahbatuh di Kabupaten Gianyar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Blahbatuh di Kabupaten Gianyar?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Blahbatuh di Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Blahbatuh di Kabupaten Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Blahbatuh di Kabupaten Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Blahbatuh di Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

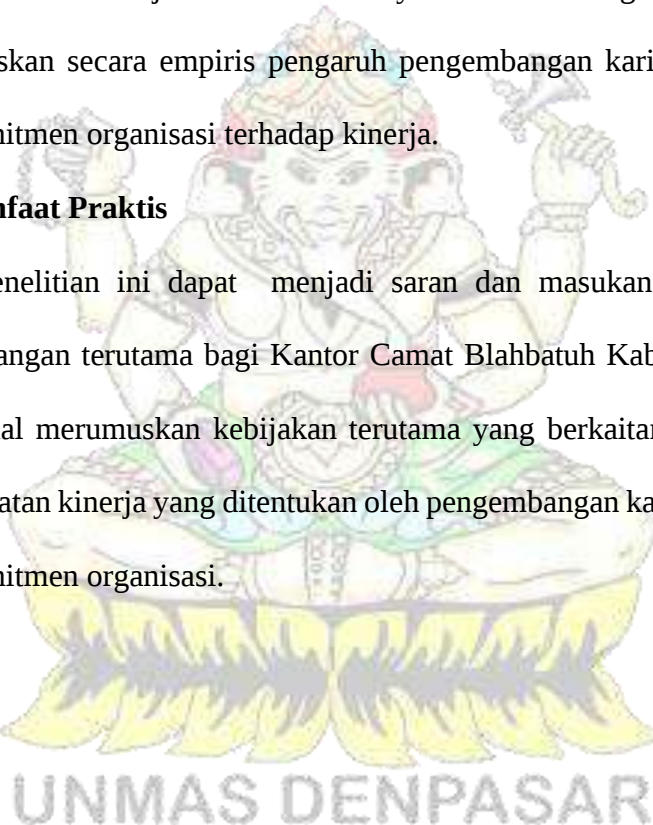
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara akademik maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan kelengkapan teoritis ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menguji dan menjelaskan secara empiris pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

Pada penelitian ini dapat menjadi saran dan masukan sebagai bahan pertimbangan terutama bagi Kantor Camat Blahbatuh Kabupaten Gianyar dalam hal merumuskan kebijakan terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja yang ditentukan oleh pengembangan karir, disiplin kerja dan komitmen organisasi.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke pada akhir tahun 1978. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu tercapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins,2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat target atas sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan

dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Dengan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai diasumsikan sebagai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik didentikkan sebagai tujuannya. Sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dalam arti yang lebih disiplin berarti tindakan yang diambil oleh penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai (Siagian, 2013).

2.1.2. Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja Pegawai

(Katharina and Kartika, 2020), mengemukakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dilihat keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang ditetapkan organisasi pada tanggung jawab yang sudah diberikan.

B. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Afandi (2021), faktor-faktor mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

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

2. Pengetahuan, seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja, rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuannya.
4. Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Motivasi kerja, dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan, perilaku seseorang atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya organisasi, kebiasaan atau norma yang berlaku

C. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016), indikator mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Hasil kerja meliputi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai.
2. Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan pegawai yang dikaitkan dengan tugas/ pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas, kualitas dan hasil kerja.
3. Inisiatif tingkat inisiatif pegawai selama melaksanakan tugas khususnya dalam pelayanan yang timbul.
4. Keecekatan mental tingkat kemampuan dan kecepatan pegawai dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi yang ada.

5. Sikap tingkat semangat kerja serta sikap positif pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3. Pengembangan Karir

A. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Yulita (2017) bahwa Pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan dan serta berkesinambungan membuat pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada. Mendefinisikan pengembangan karir adalah tindakan seseorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya yang disponsori baik oleh perusahaan, manajer atau pun pihak lain. Berdasarkan dari pengertian pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Pengembangan karir adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh karir dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah usaha seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja guna mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

A. Manfaat Pengembangan Karir

Menurut widodo (2015), Ada lima pengembangan karir yaitu :

1. Pengembangan karir memberi siapa diantara para pegawai yang pantas untuk di promosikan.

2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalita dikalangan pegawai dalam diri setiap manusia.
3. Perencanaan karir mendorong para pegawai untuk bertumbuh dan berkembang ,tidak hanya secara mental akan tetapi juga professional.
4. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya.
5. Pengembangan karir bagaimana pun juga akan memberikan manfaat bagi pegawai dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan karir yang telah diterapkan.

B. Faktor- faktor pengembangan karir

Menurut Bahri & Nisa (2017), Ada lima faktor yang mempengaruhi baik tidaknya karir seorang pegawai diantara lain yaitu:

1. Sikap atas rekan kerja

Bila mengamati fenomena yang ada di organisasi ,ada seorang pegawai yang memiliki prestasi yang bagus,kinerjanya tinggi namun karirnya berjalan ditempat tidak pernah berubah . Orang yang berprestasi dalam bekerja ,namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan kerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik.

2. Pengalaman

Pengalaman dalam kontek ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan seorang pegawai ,walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan.

3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan ,misalnya untuk menjadi seorang dosen minimal srata dua (S2) dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi kemulusan karir seseorang.

4. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan.

5. Faktor nasib

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil ,bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini ada ,karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

C. Indikator pengembangan karir

Menurut Mulyadi & Setiawan (2019) Menggunakan empat indikator yaitu :

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk menunjukkan karir.

2. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan karir bagi orang lain.

3. Kesempatan untuk tumbuh

Seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka tekad memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

4. Dukungan manajer

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2.1.4. Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Zega (2022) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku disekitarnya, jasi disiplin kerja merupakan alat pergerakan pegawai Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mengetahui pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan. Berdasarkan dari pengertian disiplin kerja dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

B. Indikator – indikator Disiplin kerja

Menurut Rivai dalam Alfiyah (2019), ada beberapa indikator sebagai berikut :

1. disiplin pada waktu kerja
 - kehadiran
 - jam kerja
2. disiplin pada perilaku kerja
 - sikap dan etika kerja
 - tanggung jawab pada pekerjaan
3. disiplin pada peraturan
 - kepatuhan pada standar waktu penyelesaian kerja
 - kepatuhan pada peraturan dan tata tertib.

C. Faktor – faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kamsir (2016), ada beberapa faktor mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan

2.1.5. Komitmen Organisasi

A. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2016) komitmen organisasi adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Berdasarkan dari pengertian komitmen organisasi dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku pegawai yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018), ada Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.

2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

C. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Edison (2016) ,Indikator Komitmen Organisasi menyatakan bahwa :

1. Indikator Komitmen *Afektif (Affective Commitment)* meliputi :
 - a. kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
 - b. loyalitas terhadap organisasi.
 - c. kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi :
 - a. memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
 - b. memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi:
 - a. kemauan bekerja
 - b. tanggung jawab memajukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

1	Ramli dan Yudhistira (2018)	Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Informedia Solusi Humanika di Jakarta	H1: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Populasi : 40 orang responden 2. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda
2	Suryani (2020)	Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sentral Asia Tbk. Kantor cabang Tebel Barat Jakarta Selatan	H1: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai	1. Populasi : 42 orang responden 2. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara
3	Amir dan Jafar (2021)	Pengaruh Work-life Balance dan Pengaruh Pengembangan karir terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (persero), Tbk KCP Gowa	H1: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai	1. Populasi : 41 orang responden 2. Teknik ini menggunakan metode sampel jenuh
4	Hania, dkk. (2023)	Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai di Kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Makasar	H1: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai	1. Populasi : 54 orang responden 2. Penelitian ini menggunakan teknik sampling
5	Makanuay (2018)	Pengaruh Motivasi Disiplin, dan	H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan	1. Populasi : 89 orang responden

		Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura. Tesis. Jayapura: Universitas Yapis Papua.	signifikan terhadap kinerja pegawai	terhadap kinerja pegawai	2. Penelitian ini menggunakan kuantitatif.
6	Wau, dkk. (2021)	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Somabawa Kabupaten Nias Selatan	H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai	1. Populasi : 30 orang responden 2. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear
7	Ichsan, dkk. (2020)	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan adjutan Jenderal daerah militer (Ajendam)- I Bukitbarisan Medan	H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Populasi : 50 orang responden 2. Penelitian ini menggunakan deskriptif . metode yang digunakan untuk pengumpulan data.
8	Pratama (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil	H3: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Populasi : 70 orang responden 2. Penelitian ini menggunakan <i>non-probability sampling</i> .
9	Hidayat, dkk. (2021)	Pengaruh disiplin Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor pemerdayaan masyarakat dan pemerintah Dusun Kabupaten Muara Bungo	H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Populasi : 34 orang respondem 2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis .
10	Kurniawan (2023)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja	H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan	1. Populasi : 60 orang respondem 2. Penelitian ini menggunakan

		pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kota Palembang	terhadap kinerja pegawai	terhadap kinerja pegawai	teknik analisis regresi linier berganda.
--	--	---	--------------------------	--------------------------	--

Tabel 2.3
Perbedaan
Penelitian Terdahulu

1	Ramli dan Yudhistira (2018)	Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Informedia Solusi Humanika di Jakarta	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya di PT. Informedia Solusi Humanika di Jakarta penelitian sekarang dilakukan di Kantor Camat Blahbatuh
2	Suryani (2020)	Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sentral Asia Tbk. Kantor cabang Tebel Barat Jakarta Selatan	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya di Bank Sentral Asia Tbk. Kantor cabang Tebel Barat Jakarta Selatan dan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Camat Blahbatuh
3	Amir dan Jafar (2021)	Pengaruh Work-life Balance dan Pengaruh Pengembangan karir terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (persero),Tbk KCP Gowa	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya PT Bank Mandiri (persero),Tbk KCP Gowa dan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Camat Blahbatuh 2. Penelitian ini tidak menggunakan variabel komunikasi
4	Hania, dkk.(2023)	Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai di Kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Makassar	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya di Kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Makassar dan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Camat Blahbatuh
5	Makanuay(2018)	Pengaruh Motivasi Disiplin, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura.Tesis.Jayapura:Universitas Yapis Papua.	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya di Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura. Jayapura:Universitas

			Yapis Papua. dan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Camat Blahbatuh
6	Wau,dkk.(2021)	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Camat Blahbatuh
7	Ichsan,dkk. (2020)	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan adjudan Jenderal daerah militer (Ajendam)- I Bukitbarisan Medan	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya di lingkungan adjudan Jenderal daerah militer (Ajendam)- I Bukitbarisan Medan dan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Camat Blahbatuh
8	Pratama (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja,Komitmen Organisasidan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya di Negeri Sipil dan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Camat Blahbatuh
9	Hidayat,ddk.(2021)	Pengaruh disiplin Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor pemerdayaan masyarakat dan pemerintah Dusun Kabupaten Muara Bungo	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya di Kantor pemerdayaan masyarakat dan pemerintah Dusun Kabupaten Muara Bungo dan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Camat Blahbatuh
10	Kurniawan (2023)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kota Palembang	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya di Dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kota Palembang dan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Camat Blahbatuh