BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Listrik merupakan salah satu energi yang sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia. Pada kehidupan di Era Digitalisasi seperti sekarang ini, listrik sudah menjadi salah satu kebutuhan primer dengan segala aktivitas manusia disetiap harinya. Energi listrik dimanfaatkan untuk menggerakkan berbagai alat elektronik yang berfungsi mempermudah pekerjaan manusia. Agar listrik dapat dinikmati oleh masyarakat, satu-satunya perusahaan milik BUMN yang bisa menyalurkan tenaga listrik yaitu PT PLN (Persero).

PT PLN (Persero) memiliki tiga proses bisnis yang utama yaitu Pembangkitan, Transmisi dan Distribusi tenaga listrik. Dimana Pembangkitan ini bertujuan untuk menghasilkan tenaga listrik, sedangkan pada Transmisi pokok kegiatannya adalah menyalurkan listrik dari pembangkitan ke distribusi listrik. Untuk penyaluran listrik pada rumah-rumah penduduk merupakan tugas utama dari unit Distribusi. Di Bali khususnya, agar masyarakat Bali dapat menikmati listrik mereka dengan nyaman dan maksimal merupakan tugas dari unit PLN yaitu PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali untuk dapat tetap menjaga pasokan tenaga listrik yang handal.

Seperti yang kita ketahui bersama, Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang terkenal akan tempat pariwisatanya sampai ke mancanegara. Hal inilah yang menjadi tantangan terbesar PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi

Bali untuk dapat tetap menjaga pasokan tenaga listrik agar masyarakat Bali maupun turis yang datang ke Bali dapat menikmati listrik dengan nyaman. Sehingga salah satu Misi PLN yaitu **“Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi”** pun bisa terwujud.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk menjaga agar segala kegiatan proses pendistribusian listrik dapat berjalan dengan baik. Menurut Saraswati (2018) keberhasilan sebuah perusahaan dalam operasionalnya tidak luput dari sumber daya manusia yang dimiliki. Agar aktifitas dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik, karyawan perusahaan harus memberikan kontribusi secara penuh melalui pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan bagian penting dalam pengukuran keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno (2010) kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Siswanto (2015:11) kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jika karyawan bekerja dengan maksimal dan melaksanakan sesuai prosedur yang berlaku, maka hasil kerja atau kinerjanya pun baik. Begitu pula sebaliknya apabila pegawai

bekerja kurang maksimal maka kinerja perusahaan pun menurun. Untuk mengetahui apakah kinerja perusahaan baik atau buruk perusahaan wajib melakukan pengukuran kinerja pegawai secara periodik dan berkelanjutan demi tercapainya tujuan perusahaan. Robbins (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Berdasarkan indikator tersebut, berikut adalah data kinerja perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

Tabel 1.1
Data Kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali Tahun 2020

NO	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	BOBOT	TARGET 2020	s.d. DESEMBER 2020				KET
					TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN	NILAI	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KEY PERFORMANCE INDICATORS									
1	Penjualan dan Pendapatan Tenaga Listrik								
a.	Penjualan Tenaga Listrik	GWh	10	5.030	5.030	4.947	98,35%	9,83	●
b.	Pendapatan Penjualan Tenaga Listrik dari Layanan Khusus dan Tarif Multiguna	Rp Milyar	8	218,22	218,22	206,22	94,50%	7,56	●
2	Susut Jaringan (tanpa E-min)	%	8	5,25	5,25	5,45	96,19%	7,69	●
PERFORMANCE INDICATORS									
1	Penyaluran dana Program Kermitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) dan CSR	%	2	100	100,00	95,00	95,00%	1,90	●

Keterangan :

- Hampir tercapai ($95 \leq \text{NKO} < 100$)
- Perlu Peningkatan ($\text{NKO} < 95$)

Sumber : Bid. Perencanaan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih

Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Emron, Yohny, dan Imas (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan menurut Klemp (2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang

unggul. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus di kuasainya. Dan harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Pendapat diatas sejalan dengan Spencer dan Spencer dalam Palan (2007), mengemukakan bahwa kompetensi yang merujuk pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep dasar, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Kompetensi memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali belum tercapai secara maksimal diduga karena penempatan kerja pegawainya belum sesuai dengan latar belakang kompetensi pegawainya. Menurut Wibowo (2014) terdapat lima indikator kompetensi yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan indikator tersebut, berikut data pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yang latar belakang kompetensinya belum sesuai dengan kompetensi atau pengetahuannya.

Tabel 1.2
Data Penempatan Kerja Pegawai Per September 2020

Jabatan	Pendidikan Terakhir
<i>Assistant Manager Pengelolaan Pendapatan</i>	D3 Informatika
<i>Assistant Manager Corporate Social Responsibility (Csr) Dan Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (Pkbl)</i>	S1 Manajemen Keuangan
<i>Manager Administrasi Umum Dan Fasilitas</i>	S1 Ekonomi Akuntansi
<i>Assistant Manager Pengembangan Sdm</i>	D3 Listrik
<i>Pejabat Pelaksana Pengadaan</i>	D3 Ekonomi Akuntansi
<i>Assistant Manager Pengendalian Piutang</i>	S1 Komputer
<i>Assistant Manager Kesejahteraan Pegawai</i>	S1 Informatika
<i>Pejabat Pelaksana Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan, Dan Lingkungan(K3l)</i>	D3 Mesin
<i>Manager Pengamanan Dan Pendayagunaan Aset Properti</i>	D3 Listrik
<i>Assistant Analyst Kinerja Dan Perencanaan Tenaga Kerja</i>	S1 Industri
<i>Assistant Analyst Administrasi Sdm</i>	S1 Listrik
<i>Assistant Analyst Pengembangan Sdm</i>	S1 Industri
<i>Assistant Analyst Remunerasi Dan Benefit</i>	D3 Ekonomi Akuntansi

Sumber : Bidang SDM PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, 2020

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 13 (tiga belas) pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yang ditempatkan atau ditugaskan di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini diduga menjadi penyebab kinerja pegawai menurun.

Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Berdasarkan penelitian Salwa, Away, dan Tabrani (2018) dengan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mendukung kinerja sebuah perusahaan yaitu pengembangan karir pegawai. Menurut Marwansyah (2012) pengembangan karir

adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Sedangkan menurut Sunyoto (2012), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Pengembangan karier pegawai baik dari segi karier, pengetahuan, dan kemampuan dapat dilakukan melalui empat cara, yaitu melalui pendidikan, promosi, mutasi atau perpindahan pegawai, dan rekomendasi atau dukungan dari atasan. Menurut Rivai (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan terhadap perusahaan, pembimbing, peluang untuk tumbuh. Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karier yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai. Kemajuan karier sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Pengembangan karier pegawai bukan hanya tanggung jawab dari pegawai saja, tetapi merupakan bagian dari tanggung jawab perusahaan dimana pegawai tersebut berkerja.

Fokus dari pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental pegawai yang terjadi seiring penambahan usia pegawai. Perkembangan

kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Menurut Siagian (2015) indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir ialah perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, tingkat kepuasan karyawan. Berdasarkan indikator tersebut, pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali terdapat data pegawai yang belum mengalami mutasi (rotasi atau promosi) yang tersedia pada Tabel 1.3 berikut

Tabel 1.3
Data jumlah pegawai yang belum mengalami mutasi >3 tahun terakhir

Bidang	Jumlah Pegawai yang Belum Mutasi	Jumlah Pegawai	Persentase
Distribusi	9	25	36%
General Affairs	5	23	22%
GM	1	2	50%
Kuangan	7	24	29%
MR	1	2	50%
Niaga	8	26	31%
Pelaksana Pengadaan	3	5	60%
Perencana Pengadaan	3	5	60%
Perencanaan	4	12	33%
SDM	6	19	32%
TOTAL	47	143	33%

Sumber : Data Pegawai September 2020, Bidang SDM PLN UID Bali, 2020

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 33% pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yang belum mengalami pengembangan karir seperti rotasi atau perputaran posisi. Pegawai tersebut menempati atau melaksanakan tugasnya tersebut dalam waktu yang lama, sehingga dapat menimbulkan kejenuhan dan kurangnya pengalaman pada unit PLN lainnya. Hal

ini mengindikasikan bahwa perusahaan wajib memperhatikan peluang rotasi dan promosi pegawai sehingga nantinya akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu penelitian Dewi dan Utama (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian Putri dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali?
- 2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis

- a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan kesehatan pegawai, kompetensi pegawai, dan produktivitas pegawai.
- b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh kesehatan pegawai, kompetensi pegawai pada produktivitas pegawai.

- 2) Kegunaan Praktis

- a) Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesehatan pegawai, kompetensi pegawai pada produktivitas pegawai. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin atau manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi produktivitas pegawai di dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Goal Setting Theory

Landasan teori adalah teori yang relevan yang digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti dan sebagai dasar memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang dikemukakan oleh Locke (1968). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Lunenburg (2011) mengemukakan bahwa *goal setting* menjadi teori yang terkenal dan banyak diaplikasikan di dunia akademik, dunia kerja, dan olahraga. Menurut Robbins (2008) *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuannya.

Teori ini menjelaskan bahwa capaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Menurut Lunenburg (2011) capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja perusahaan.

Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Sutrisno (2015) kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Siswanto (2015:11) kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007), kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Hasibuan (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2) Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Soeprihanto (1996:6) ada beberapa aspek kinerja seperti:

- a) Kualitas pekerjaan.
- b) Kuantitas pekerjaan.
- c) Kemampuan bekerja sendiri.

- d) Pemahaman dan pengenalan pekerjaan.
- e) Kemampuan memecahkan persoalan.

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mangekunegara (2010:67) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut :

- a) Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b) Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c) Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

3) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti :

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan

kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a) Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

4) Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui kinerja yang dicapai maka perlu dilakukan penilaian atau pengukuran kinerja. Menurut Wibowo (2011:229) pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang

telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Whittaker dalam Moehariono (2012:72) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal and objectives*).

Sedangkan menurut Moehariono (2012:96), pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan teradap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

5) Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk menghasilkan data yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Sedangkan manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik menurut Fahmi (2014) adalah :

- a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.

- c) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

6) Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya

organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) **Kemandirian**

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) **Komitmen kerja**

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kompetensi Kerja

1) Pengertian Kompetensi Kerja

Pengertian kompetensi menurut UU No.13 Tahun 2013 adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan menurut Fogg (2004) kompetensi dibagi menjadi 2 (dua) yaitu Kompetensi Dasar (Threshold) dan Kompetensi Pembeda (*Differentiating*):

- a) Kompetensi dasar (*Threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca.
- b) Kompetensi pembeda (*differentiating*) adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan seseorang dalam memenuhi tanggungjawabnya.

2) Jenis-jenis Kompetensi

Adapun jenis-jenis kompetensi diantaranya yaitu :

a) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi :

- (1) Kepribadian yang mantap dan stabil.
- (2) Kepribadian yang dewasa.
- (3) Kepribadian yang arif.
- (4) Kepribadian yang berwibawa.
- (5) Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan.

b) Kompetensi Pedagogik

Kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai

potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi dalam kompetensi Pedagogik ialah:

- (1) Memahami peserta didik secara mendalam.
- (2) Merancang pembelajaran.
- (3) Melaksanakan pembelajaran.
- (4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.
- (5) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.

c) Kompetensi Profesional

Yang merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Sub kompetensi dalam kompetensi Profesional ialah:

- (1) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi.
- (2) Menguasai struktur dan metode keilmuan.

d) Kompetensi Sosial

Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Menurut Kunandar, kompetensi dibagi menjadi lima jenis yaitu:

- (1) Kompetensi intelektual : yaitu perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan sebagai penunjang kinerja.
- (2) Kompetensi fisik : yaitu perangkat kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas
- (3) Kompetensi pribadi : yaitu perangkat perilaku yang berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan memahami diri.
- (4) Kompetensi sosial : yaitu perangkat tertentu yang menjadi dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial.
- (5) Kompetensi spiritual : yaitu pemahaman, penghayatan dan pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

3) Manfaat Kompetensi

Menurut Prihadi (2004:57) manfaat kompetensi adalah:

- a) Prediktor kesuksesan kerja: Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Jika seseorang yang memiliki posisi dapat memiliki kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia dapat diprediksikan akan sukses.
- b) Merekrut karyawan yang andal: Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka

dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.

- c) Menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan karyawan: Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat digunakan sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

4) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283-286) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

- a) Keyakinan dan nilai-nilai

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

- b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi, berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

c) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e) 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 seseorang bawahan.

f) 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.

g) 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.

5) Indikator Kompetensi

Terdapat lima indikator kompetensi antara lain sebagai berikut
(Wibowo, 2014:273) :

- a) **Motif** : sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b) **Sifat** : karakteristik sifat dan respons yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
- c) **Konsep diri** : sikap, nilai-nilai, atau citra diri seorang.
- d) **Pengetahuan** : informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- e) **Keterampilan** : kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Pengembangan Karir

1) Pengertian Karir

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Simamora (2007:412) karier merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Menurut

Davis dan Werther yang dikutip oleh Mangkuprawira (2014:188) karier adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaan. Komponen utama karier terdiri atas alur karier, tujuan karier, perencanaan karier, dan pengembangan karier. Alur karier adalah pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karier seseorang. Tujuan karier merupakan pernyataan tentang posisi masa depan dimana seseorang berupaya mencapainya sebagai bagian dari karier hidupnya. Perencanaan karier merupakan proses dimana seorang menyeleksi tujuan karier dan arus karier untuk mencapai tujuan tersebut, sedangkan pengembangan karier seseorang meliputi perbaikan-perbaikan personal yang dilakukan untuk mencapai rencana dan tujuan kariernya.

2) **Pengertian Pengembangan Karier**

Menurut Noeewll (1998) Pengembangan karier merupakan tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan orang yang mengelola kariernya, karena karier tersusun dari pergantian antara individu dan organisasi. Menurut Sunyoto (2012:164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Individu merencanakan karier mereka guna meningkatkan status dan gaji mereka, memastikan keselamatan pekerjaan dan mempertahankan kemampuan pasaran mereka dalam pasar tenaga kerja yang berubah.

3) Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2015:207), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a) Perlakuan yang adil dalam berkarir.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b) Kepedulian para atasan langsung.

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu di atasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c) Informasi tentang berbagai peluang promosi.

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat

terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

d) Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

e) Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang

dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan sebuah penelitian, harus berdasarkan pada teori dan dasar yang kuat yang digunakan sebagai acuan pada penelitian yang dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai :

- 1) Supriyanto (2015), dengan objek penelitiannya adalah kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional sementara variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik *Path Analysis* dengan model *trimming*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan di KSP (Koperasi Simpan Pinjam) yang tersebar di wilayah Tuban sedangkan penelitian ini akan dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Selain

kompetensi terdapat variabel bebas yang berbeda antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini.

- 2) Salwa, Away, dan Tabrani (2018), dengan objek penelitiannya adalah komitmen kerja, integritas, dan kompetensi. Variabel bebas yang digunakan ialah komitmen kerja, integritas, dan kompetensi. Sementara variabel terikatnya ialah kinerja. Data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik *structural equation model* (SEM). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KIP Aceh. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Namun perbedaannya terletak pada sampel penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya terdapat 244 pegawai yg dijadikan sampel sedangkan pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 60 pegawai.
- 3) Posuma (2013), dengan kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan sebagai objek penelitian. Dengan variabel bebasnya yaitu kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan dan variabel terikatnya yaitu kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan

perbedaannya ialah terletak pada lokasi dilakukan penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di RS Ratumbusang Manado dan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Perbedaannya juga terletak pada sampel yang digunakan, dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 77 responden sedangkan pada penelitian ini menggunakan 60 responden.

- 4) Rosmaini dan Tanjung (2019), dengan objek penelitiannya adalah kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja. Variabel bebas yang digunakan adalah kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial kompetensi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian sebelumnya dan penelitian ini terdapat kesamaan yaitu sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya ialah pada penelitian ini selain menggunakan kompetensi sebagai variabel independen terdapat juga pengembangan karir, sedangkan pada penelitian sebelumnya terdapat motivasi dan kepuasan kerja.
- 5) Wirotomo dan Pasaribu (2015), dengan objek penelitiannya adalah kompetensi, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan. Variabel

penelitiannya terdiri dari variabel bebas yaitu kompetensi, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara simultan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompetensi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya ialah terletak pada lokasi dilakukan penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan dan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Perbedaannya juga terletak pada sampel yang digunakan, dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 80 responden sedangkan pada penelitian ini menggunakan 60 responden.

- 6) Massie, Tewal, dan Sendow (2015), dengan objek penelitian yaitu perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir. Variabel bebas pada penelitian ini adalah perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai. Analisis linear berganda menjadi teknik yang digunakan untuk analisis data pada penelitian ini. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian sebelumnya dan penelitian ini terdapat kesamaan yaitu sama-sama menggunakan pengembangan karir sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya ialah pada penelitian ini selain menggunakan pengembangan karir sebagai variabel independen terdapat juga kompetensi, sedangkan pada penelitian sebelumnya terdapat perencanaan karir dan pelatihan.

- 7) Dewi dan Utama (2016), dengan objek penelitiannya adalah pengembangan karir dan motivasi. Dengan variabel independennya yaitu pengembangan karir dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan analisis Sobel. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya terdapat kesamaan yaitu sama-sama menggunakan pengembangan karir sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya terletak pada analisis data yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan analisis jalur dan analisis Sobel sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

- 8) Putri dan Ratnasari (2019), dengan objek penelitiannya ialah tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Dengan variabel bebasnya yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir serta variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Asuransi Tafakul Batam sedangkan penelitian ini akan dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Selain pengembangan karir terdapat variabel bebas yang berbeda antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini.
- 9) Shaputra dan Hendriani (2015), dengan objek penelitiannya adalah kompetensi, komitmen kerja, dan pengembangan karir. Variabel bebas yang digunakan adalah kompetensi, komitmen kerja, dan pengembangan karir sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun secara simultan pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan

penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompetensi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya ialah terletak pada lokasi dilakukan penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru dan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Perbedaannya juga terletak pada sampel yang digunakan, dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan 294 responden sedangkan pada penelitian ini menggunakan 60 responden.

- 10) Fabrini (2020), dengan objek penelitiannya adalah budaya organisasi dan pengembangan karir. Variabel bebas yang digunakan adalah daya organisasi dan pengembangan karir. Variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya ialah terletak pada lokasi dilakukan penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru dan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.