

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang Masalah

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai atau karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan operasional organisasi akan berjalan dengan lancar. Karena sumber daya manusia yang akan ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2016). Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia dalam perusahaan dituntut terus meningkat. Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sebagaimana di ungkapkan oleh Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik,

seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya (Sekar, 2016).

Kantor Perbekel Desa Dalung merupakan sebuah instansi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kantor desa ini terletak di Jl Raya Dalung No. 43, Kec Kuta Utara. Kantor Perbekel Desa Dalung mempekerjakan karyawan aktif sebanyak 30 orang.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di Kantor Perbekel Desa Dalung terkait fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu dapat dilihat dari indikator efisiensi. Efisiensi dalam melaksanakan tugas merupakan suatu bentuk untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan. Masalah ini dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Hasil kerja ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Laporan Capaian Kinerja Karyawan Tahunan
Bulan Januari 2022 – Desember 2022

No	Jenis-Jenis Pelayanan	Target Tahunan	Realisasi Tahunan
1	Surat Keterangan Usaha	42 lembar	50 lembar
2	Surat Keterangan Miskin	53 lembar	72 lembar
3	Surat Keterangan Domisili	82 lembar	64 lembar
4	Surat Keterangan Nikah	16 lembar	14 lembar
5	Surat Keterangan Kurang Mampu	140 lembar	112 lembar
6	Surat Keterangan Kelahiran	45 lembar	37 lembar
7	Surat Keterangan Kematian	15 lembar	12 lembar
8	Surat Jual Beli Tanah	7 lembar	5 lembar
9	Surat Keterangan Pindah	20 lembar	10 lembar

Sumber: Kantor Perbekel Desa Dalung, (2023)

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa jenis pelayanan yang diberikan Kantor Perbekel Desa Dalung kepada masyarakat antara lain, yaitu surat keterangan usaha, surat keterangan miskin, surat keterangan domisili, surat keterangan nikah, surat keterangan kurang mampu, surat keterangan kelahiran, surat keterangan kematian, surat keterangan jual beli tanah, surat keterangan pindah. Berdasarkan dari pantauan di lapangan penulis melihat terdapat beberapa gejala yang mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Perbekel Desa Dalung. Salah satunya, masih rendahnya kemampuan yang dimiliki karyawan Kantor Perbekel Desa Dalung dalam menyelesaikan pekerjaan. Bisa dilihat dari tidak terealisasinya laporan capaian kinerja tahunan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan Kantor Perbekel Desa Dalung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi memiliki kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang sejalan dengan yang dibutuhkan. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Anggraeni (2021) sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik.

Parerung (2014) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan

merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal. Selain meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Manfaat pemberian pengembangan kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Nawawi (2005) pengembangan karir adalah dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik sesuai dengan penelitian oleh Kaseger (2013) bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian terdahulu oleh Regina dan Kasenda, (2016) mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang karirnya mengalami peningkatan akan mengeluarkan seluruh kemampuan terbaiknya, sehingga kinerjanya pun mengalami peningkatan. Namun bukan berarti dengan mengeluarkan kemampuan terbaiknya kinerja akan meningkat. Karena kinerja yang meningkat akan diukur melalui standar yang berlaku di perusahaan, bukan hanya dengan meningkatkan kualitas kerja.

Hasil penelitian terdahulu oleh Jumawan dan Mora, (2018) mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya pengembangan karir dapat membuat karyawan lebih

termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan melakukan pengembangan karier karyawan tentu kualitasnya pun akan meningkat. Hasil penelitian terdahulu oleh Katharina dan Dewi, (2020) mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti menunjukkan bahwa pengembangan karir yang lebih baik yang dikelola oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan pengembangan karir berperan dalam memberikan pengembangan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga apabila karyawan dapat berkembang dengan baik maka akan selalu meningkatkan kinerja karyawan karyawan yang memiliki kesempatan yang tinggi untuk meningkatkan karirnya akan merangsang motivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu oleh Firman, (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena pengembangan karir merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap karyawan harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yaitu sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik dengan meningkatkan atau mengembangkan kinerja yang baik untuk mendapatkan peluang pengembangan karir dan dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian sebelumnya oleh Rialmi dan Pantoni, (2020) mengungkapkan bahwa hubungan pengembangan karir terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan yang berarti pengembangan karir sangat diperlukan dan harus dipertahankan untuk kemajuan perusahaan. Untuk mempertahankannya perusahaan perlu meningkatkan pengembangan karir karyawan

dengan mengaktifkan fungsi pengawasan serta memberikan reward kepada karyawan. Dengan demikian, akan terjadi peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik dan mengoptimalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya di masa yang akan datang.

Berdasarkan pra-survey yang disebar ke 5 karyawan, diperoleh rata-rata untuk jawaban ‘tidak’ lebih mendominasi dengan 3 orang karyawan yang belum menerima pelatihan untuk pengembangan karir. Sedangkan sisanya sebanyak 2 orang karyawan rata-rata menjawab ‘ya’ terhadap pernyataan bahwa sudah menerima pelatihan untuk pengembangan karir. Fenomena yang berkaitan dengan pengembangan karir pada Kantor Perbekel Desa Dalung yaitu dari indikator kejelasan karir. Kejelasan karir merupakan penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur yang diberikan oleh sistem manajemen sehingga karyawan dapat menentukan posisinya dan jenjang karir kedepannya. Fenomena yang terjadi di Kantor Perbekel Desa Dalung sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti yaitu tidak adanya informasi terkait perencanaan karir atau jenjang karir kepada karyawan serta pendidikan yang mendukung peningkatan karir seperti tidak pernah diadakannya seminar atau pelatihan kepada karyawan. Jadi indikator kejelasan karir ini juga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Selain pengembangan karir faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan kepadanya yang di ungkapkan oleh Riyanti dan Sudibya, (2016). Emron, dkk. (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki

keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi pernyataan ini di ungkapkan oleh Tagala, (2018).

Menurut Shaputra dan Hendriani (2015) penelitiannya membuktikan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Menurut Wibowo (2019), mengemukakan kompetensi adalah 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menilai kinerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Kinerja karyawan dalam organisasi haruslah bersifat menyeluruh dan menjamah semua

elemen, karena unsur atau input yang didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Palembang, dkk (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan semakin baik kompetensi yang dimiliki maka kinerja karyawan pada perusahaan juga akan semakin meningkat. Kompetensi menjadi hal yang mutlak terutama keterampilan karena berkaitan dengan teknik dan kemampuan. Hasil penelitian sebelumnya oleh Firmansyah, (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Semua faktor yang terdiri dari kompetensi yaitu berorientasi prestasi dan tindakan, membantu dan melayani orang lain, kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak, kemampuan manajerial, kemampuan kognisi dan kemampuan efektivitas pribadi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya oleh Irawati, (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya, apabila kompetensi yang dimiliki seorang karyawan meningkat, maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Aprilia, dkk. (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini berarti dengan adanya kompetensi yang baik maka karyawan dapat memberikan ide serta dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tepat untuk mendorong ide-ide kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya oleh Pradnyana, dkk. (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya bahwa

kompetensi karyawan mendorong optimalisasi kinerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian sebelumnya oleh Wicaksono, dkk. (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya jika orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai tuntutan pekerjaannya, maka mereka akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan mentalitas serta karakter produktifnya serta mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pra-survey yang disebar ke 5 karyawan, diperoleh rata-rata untuk jawaban 'ya' lebih mendominasi dengan 2 orang karyawan yang memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan 3 karyawan lainnya menjawab 'tidak' terhadap pernyataan bahwa memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi pada Kantor Perbekel Desa Dalung yaitu dari indikator pengetahuan, pemahaman, serta kemampuan. Dimana masih rendahnya pengetahuan yang dimiliki karyawan terkait cara karyawan dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat. Serta terdapat beberapa karyawan yang kurang berkompeten yang bisa dilihat dari masih ada beberapa karyawan yang masih kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, adanya beberapa karyawan yang bergantung dengan rekan kerja lain untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dipengaruhi oleh jenjang pendidikan karyawan. Karena beberapa karyawan Kantor Perbekel Desa Dalung merupakan lulusan SMA, sehingga belum cukup membekali dirinya dengan keterampilan dan pengetahuan dasar yang cukup. Sehingga hal inilah yang menunjukkan kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang diungkapkan oleh Zelvia, (2016). Tanpa usaha khusus dalam mengubah sumber daya manusia, maka organisasi akan semakin tertinggal, karyawan akan terbentuk jika organisasi memiliki komitmen terhadap karyawannya, sehingga komitmen tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Karyawan dan organisasi saling berkomitmen satu sama lain, dan karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan.

Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana menciptakan strategi untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasinya. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi merupakan salah satu tantangan yang paling sulit dihadapi oleh pihak manajemen organisasi. Mempekerjakan karyawan yang berkualitas memang tidaklah mudah, tetapi membangun komitmen karyawan jauh lebih sulit karena memerlukan keyakinan. Sebagaimana dengan hasil penelitian Rimpulaeng dan Sepang, (2014) membuktikan bahwa komitmen karyawan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Frimayasa dan Lawu, (2020) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan Sudarmanto, (2018) yang menemukan terdapat pengaruh yang

signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya oleh Zefeiti dan Mohamad, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka menjadi lebih baik berkinerja dari pada karyawan yang kurang berkomitmen saat mereka mengerahkan lebih banyak usaha atas nama organisasi menuju keberhasilannya dan berusaha untuk mencapai tujuan dan misinya.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Rembet, dkk. (2020) mengatakan hal yang sama komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti adanya komitmen organisasi mendorong karyawan untuk menjadi lebih berkomitmen pada tugas, yang mengarah ke tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi. Hasil penelitian sebelumnya oleh Loana, (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya terdapat keinginan yang kuat dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan banyak upaya atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi merupakan kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian sebelumnya oleh Suharto, dkk. (2019) mengatakan hal yang sama bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya komitmen organisasi dapat menjadi tingkat di mana seorang individu mengadopsi nilai-nilai organisasi dalam mengidentifikasi masalah untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Hasil penelitian sebelumnya oleh Aisyah dan Zackharia (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika tingkat komitmen karyawan yang lebih

tinggi dalam organisasi sebagai alasan utama untuk kinerja organisasi yang lebih baik yang mengarah pada keberhasilan organisasi.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di Kantor Perbekel Desa Dalung, terkait fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi, yaitu dari indikator komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Tabel 1.2
Daftar *Resign* Karyawan
Bulan Januari 2022 – Desember 2023

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Lama Kerja
1	Drs. I Gusti Ngr Kt Sudiastawa	L	Kaur Pemeintahan	2 tahun
2	I Made Ardi Gumarta, S.Pd	L	Staff Kasi Pelayanan	2 tahun
3	I Ketut Suswanto, SE	L	Kelian Dinas	2 tahun
4	I Ketut Sudirga	L	Kelian Dinas	2 tahun
5	Drs. I Ketut Armanto	L	Kelian Dinas	3 tahun
6	I Nyoman Widya	L	Kelian Dinas	2 tahun
7	Ida Bagus Ngurah	L	Kelian Dinas	3 tahun
8	Ida Bagus Jelantik	L	Kelian Dinas	3 tahun

Sumber: Kantor Perbekel Desa Dalung, (2023)

Berdasarkan data tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa dari jumlah 30 karyawan yang ada di Kantor Perbekel Desa Dalung terdapat 8 orang karyawan yang *resign* dengan rincian 5 orang karyawan *resign* dengan masa kerja hanya 2 tahun dan terdapat 3 orang karyawan yang *resign* dengan masa kerja hanya 3 tahun.

Hasil observasi ini menyangkut masalah komitmen organisasi yang dapat dilihat dari indikator komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dimana berdasarkan

hasil survey yang dilakukan, karyawan tersebut bertahan pada perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lainnya.

Sudah seharusnya kantor yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat memiliki karyawan yang terampil dan professional serta memiliki kinerja yang baik. Tetapi hal tersebut belum terlihat karena berdasarkan dari pantauan dilapangan penulis melihat terdapat beberapa gejala yang mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Perbekel Desa Dalung. Salah satunya, masih rendahnya kemampuan yang dimiliki pegawai Kantor Perbekel Desa Dalung dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti pembuatan surat pengantar kartu keluarga yang membutuhkan waktu beberapa hari. Serta adanya sejumlah pegawai yang datang tidak tepat waktu, sehingga menyebabkan terkendalanya masyarakat dalam menerima pelayanan. Berkedudukan di Kabupaten Badung di Daerah Dalung, Kecamatan Kuta Utara. Kantor Perbekel Desa Dalung memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Dengan jumlah karyawan yang ada maka diperlukan pengelolaan sumber daya yang efektif agar karyawan merasa puas bekerja pada kantor tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perbekel Desa Dalung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perbekel Desa Dalung?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perbekel Desa Dalung?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perbekel Desa Dalung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perbekel Desa Dalung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perbekel Desa Dalung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perbekel Desa Dalung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang bersangkutan, baik manfaat secara praktis maupun secara teoritis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan mengenai pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga bermanfaat bagi program studi manajemen berupa referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, untuk mengetahui tentang pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perbekal Desa Dalung dan untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.
- b. Bagi Institusi, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM kaitannya mengenai pengembangan karir, kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.
- c. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan penelitian bagi para peneliti berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Grand theory merupakan teori makro yang mendasari teori-teori dibawahnya. Dikatakan sebagai teori makro karena teori ini berada pada tingkat makro dimana teori ini berbicara tentang struktur, dan tidak berbicara tentang fenomena-fenomena mikro. Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan *Goal-Setting Theory*.

Goal-setting theory atau teori penetapan tujuan adalah sebuah teori yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah kesadaran, yaitu *content* (nilai) dan *intentions* (tujuan). Seseorang yang telah menentukan tujuannya akan merubah perilakunya untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Perilakunya akan diatur oleh ide atau pemikiran dan niatnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan menentukan sasaran (*goal*) yang spesifik, maka seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan tujuan (*goal*) spesifik yang hendak dicapai.

Menurut Locke dan Latham (2002) menyatakan bahwa *goal-setting* ini berpengaruh pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Dalam penelitian ini, tujuan utama yang hendak dicapai adalah keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan variabel seperti pengembangan karir, kompetensi, dan komitmen organisasi merupakan faktor

penentu yang dapat membantu dalam mencapai tujuan. Semakin tinggi faktor penentu maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya, begitu pula sebaliknya.

2.1.2 Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Definisi pengembangan karir variabel ini didukung oleh teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968). Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini. Implikasi teori ini mempengaruhi cara organisasi mengukur kinerjanya. Dengan menggunakan konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Dalam hal ini, variabel pengembangan karir merupakan faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya (Dharma, dkk. 2021). Maknanya, semakin besar peluang karyawan untuk mengembangkan kariernya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat demikian pula sebaliknya semakin kecil peluang karyawan untuk mengembangkan kariernya maka kinerjanya akan semakin berkurang.

Hal yang sama juga di kemukakan oleh Isniar, (2018:37) bahwa pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan

dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Berdasarkan berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa karir adalah serangkaian urutan posisi yang dipegang seseorang dalam riwayat hidup pekerjaannya, pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam perjalanan kehidupan kerjanya.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Rivai dan Sagala, (2016:278) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a) Prestasi kerja

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

b) Pengenalan oleh pihak lain

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

c) Kesetiaan pada organisasi

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

d) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

3) Indikator Pengembangan Karir

Menurut Purnawati, (2021) menjelaskan ada 5 indikator pengembangan karir. Kelima indikator pengembangan karir menurut Purnawati 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 karyawan.

b) Kepedulian Atasan Langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

c) Informasi Berbagai Peluang Promosi

Para karyawan 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 bersifat kompetitif.

d) Adanya Minat Untuk Dipromosikan

Seorang karyawan 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 tertinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kompetensi merupakan kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Pengertian lain dikembangkan oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa literatur-literatur tentang studi manajemen. Menurut

Mulyasa (2013:66) mengemukakan bahwa kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa 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 Rahman, dkk. (2019) menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik. Nitisemito (2016:76) menyatakan kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Berdasarkan berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja yang kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena bermaksud untuk menjelaskan bagaimana seseorang berperilaku saat mereka melakukan pekerjaannya dengan baik.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

a) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan seseorang tentang dirinya terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu untuk itu setiap orang harus berfikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir kedepan.

b) Keterampilan atau Keahlian

Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkatkan kecakapan dan kompetensi. Kecakapan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak cepat seorang SDM menandakan bahwa SDM tersebut mempunyai kualitas tinggi.

c) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantara pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah.

d) Karakteristik Personal

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar, walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharap orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

e) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

f) Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

g) Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda.

3) Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi sebagai berikut.

a) Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

b) Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.

c) Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan di dalam perusahaan. Apabila karyawan memiliki sifat mendukung pencapaian perusahaan, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

2.1.4 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Menurut Nurandini (2017)

menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Menurut Nurandini (2017) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi hal ini diungkapkan oleh Luthans, (2017). Menurut Adekola (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap karyawan atau kekuatan organisasi dalam mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi.

Menurut Robbins (2016) definisi komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan sebagai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mangkunegara, (2016:47) menyatakan bahwa komitmen organisasi juga sangat mempengaruhi dalam melakukan suatu pekerjaan, kemampuan, dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal tersebut juga di ungkapkan oleh Robbins, (2016:91) bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap

kinerja pegawai merupakan salah satu tingkat dimana pegawai mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan berharap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu perilaku yang dimiliki karyawan yang memberikan kesetiaan serta memiliki keinginan dan bersedia bekerja keras yang ditunjukkan oleh seorang karyawan kepada organisasinya.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Supriyanto, (2016:124) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan yaitu:

- a) Faktor personal, meliputi *job expectation*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keluhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b) Faktor organisasi, meliputi *initial works experience*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*.

Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen and Meyer (1990) komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan

organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Indikator komitmen organisasi dalam Busro (2018) menyatakan bahwa :

- a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yaitu keterikatan emosional, identifikasi, serta keterlibatan karyawan pada organisasi.
- b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) yaitu muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) yaitu timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dan harus di pertahankan oleh manajemen, baik itu dalam tingkatan organisasi kecil maupun besar hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk tanggung jawab kepada organisasi dan publik. Menurut Wirawan, (2017:49) konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah

aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Menurut Mangkunegara, (2016:49) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sudarmanto, (2019:211) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam organisasi pada sebuah keberhasilan dimana kinerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan sebagaimana.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian sebagai berikut:

- a. Faktor Internal yang terdiri dari: Sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
- b. Faktor Eksternal yang terdiri dari: Lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan kinerja bahwa kerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Putri (2019) indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja yaitu merupakan ukuran seberapa lama seseorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.
- b. Kualitas hasil kerja, suatu ukuran seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, yaitu karyawan mampu bekerja secara efisien dalam melaksanakan pekerjaan dan merupakan suatu bentuk untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu tertentu yang ditentukan.
- d. Disiplin kerja, yaitu karyawan selalu disiplin dalam bekerja dan merupakan suatu sikap yang patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja atau perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai salah satu bahan acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian - penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengaruh pengembangan karier, kompetensi dan komitmen organisasi serta beberapa lainnya yang masih

memiliki kaitan variabel dalam penelitian ini. Sebagai acuan, digunakan beberapa penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Regina, dkk. (2016) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan”.

Pengambilan sampel adalah seluruh populasi sebanyak 32 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian serta jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2) Jumawan dan Mora, (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan

Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi”. Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Nawakara Perkasa Nusantara, yang berjumlah 72 orang. Peneliti menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang

dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian serta jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

- 3) Katharina dan Dewi, (2020) dengan judul *"The effect off career development on employee performance through work satisfaction as a variabel of mediation"*.

Jumlah sampel penelitian adalah 61 karyawan dan diambil seluruhnya untuk sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dan tes ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian serta jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

- 4) Firman. (2021) dengan judul *"The effect off career development on employee performance at Aswin Hotel and Spa Makassar"*. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diwakili total populasi sebanyak 53 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aswin Hotel and Spa Makassar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah

responden, tahun penelitian serta jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

- 5) Rialmi dan Papang (2020) dengan judul *"The Influence of Career Development on Employee Performance at PT Bank CIMB Niaga, Pondok Indah Branch, South Jakarta"*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penggunaan primer dan data sekunder. Populasi dan sampel sebanyak 40 responden yang merupakan karyawan divisi kartu kredit. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan performance (Y) di PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.2.2 Pengaruh Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Palembang, dkk. (2020) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian Dan Pertolongan Makassar". Penelitian telah dilaksanakan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar dengan waktu pelaksanaan selama 2 bulan yaitu mulai bulan April sampai bulan Mei Tahun 2020 dengan sampel berjumlah 99 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, melalui pengujian regresi dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pertanyaan setiap variabel serta uji asumsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian serta jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2) Firmansyah, (2020) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya". Salah satu faktor dalam menunjang kinerja pegawai tersebut diperlukan kompetensi yang tinggi dari pegawai tersebut. Responden penelitian ini yaitu pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Teknik analisis data dilakukan melalui uji regresi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian serta jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3) Irawati, (2021) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengaturan Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Garut Pada Masa Pandemi Covid-19". Pengambilan sampel ditentukan melalui teknik sampling jenuh dari jumlah populasi sebanyak 55 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian survei dan tingkat

eksplanasi asosiatif/hubungan. Teknik analisis statistik dilakukan melalui pendekatan structural equation model partial least squares (SEM PLS) dengan pemanfaatan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan sistem pengaturan kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian serta jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.

4) Aprilia, dkk. (2020) dengan judul *"The influence human resources competency on employee performance"* metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, kuantitatif, verifikatif, sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan metode sampling yaitu metode purposive sampling dalam mengolah sampel yang digunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi sumber daya terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

5) Pradnyana, dkk. (2018) dengan judul *"The effect of competence on employees performance with physical and leadership work environment as moderating variables on CV. Bali Bhuana Garment Denpasar"* penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan diukur dengan menggunakan skala likert. Berdasarkan data yang

diambil dari CV. Bali Bhuana Garment Denpasar dimana pegawai berjumlah 52 sebagai penelitian populasi sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Moderated Analisis Regresi (MRA) berbasis bantuan program SPSS19. Berdasarkan hasil Penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 6) Wicaksono, dkk. (2021) dengan judul *"Effect of competency and career development on employee performance at PT. Indojoya sukses makmur in Jakarta"* metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.2.3 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Jumaisa (2019) meneliti Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimesiasi Oleh Kepuasan Kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian serta jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

- 2) Rambat, dkk. (2020) dengan judul *"The effect of organizational commitment and employee engagement towards employee performance through organization citizenship behaviors"*. Sebanyak 73 responden dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisisnya adalah regresi deskriptif dan linier untuk konfirmasi model persamaan struktural yang dibangun oleh peneliti dan analisis jalur. Itu pendekatan kuantitatif dipilih untuk menjelaskan pengaruh antar variabel penelitian. Pengumpulan data menggunakan online kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan dengan karyawan kinerja berpengaruh positif signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 3) Loana. (2020) dengan judul "*The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction*". Sebanyak 547 responden dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian serta jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 4) Suharto dan Hendri. (2019) dengan judul "Dampak komitmen organisasi terhadap prestasi kerja". Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan *explanatory survey*. Desain/Metodologi/Pendekatan: Sampel terdiri dari 350 responden. Uji persyaratan analisis menggunakan normalitas lilliefors, homogenitas, linieritas dan regresi signifikansi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian serta jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 5) Aisyah dan Zackharia. (2022) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat

Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta pada masa Pandemi Covid-19". Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh, khususnya dengan mengambil seluruh populasi karyawan sebanyak 58 karyawan. Data yang terkumpul di penelitian dengan menggunakan kuesioner dengan *google form* pada 58 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak besar pada kinerja pekerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian serta jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

