

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan intitusi/organisasi, sebagaimana di ungkapkan oleh Tinangon dkk (2019) bahwa rencana sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efesien guna pencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia Prayatna dan Subudi (2016) oleh karena itu faktor sumber daya manusia yang dilihat dari kinerja karyawan dalam perusahaan dituntut terus meningkat (Ardana, 2016). Afandi (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai 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.

Ganyang (2018:187) “kinerja adalah tingkat efektivitas dan efesiensi yang ditujukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di

suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu sebagaimana di ungkapkan oleh Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa istilah kerja dari kata *job perfomen* atau *actual perfomence* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya sehingga dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisai karena manusia sebagai penetu terwujudnya organisasi

Anggraini (2016) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun Edison dan Yohny Arwar (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Kasmir (2016 : 182) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu serta disiplin kerja yang baik untuk

mengerjakan pekerjaan (Sekar, 2016). Dari beberapa pendapat para ahli diatas menunjukkan bahwa, dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikannya.

Aprila, dkk (2017) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, yaitu proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan proses masa kecil, Pendidikan karir formal di sekolah dn proses pematangan yang terus sepanjang masa sedangkan menurut Nawawi (Efrianingsih, 2017) mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Anggraini (2016) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang disponsori baik oleh perusahaan, manajer atau pun pihak lain. Pendidikan, pelatihan dan pengembangan merupakan tindakan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir kepada karyawan diberikan sebagai tambahan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai standar kerja serta bekerja lebih baik dari sebelumnya. Menurut Sriathi (2017) pengembangan karir memberikan kesempatan untuk promosi jabatan dalam suatu organisasi dan memberikan kesempatan untuk mendapat pelatihan dan pengembangan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

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 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 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 yang sehubungan dengan hasil tersebut, maka setiap karyawan harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yaitu sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar bekerja 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 Pantomi (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 mempertahankan perusahaan perlu meningkatkan pengembangan karir

karyawannya dengan mengaktifkan fungsi pengawasan serta memberikan *reward* kepada karyawan dengan demikian akan terjadinya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik dan mengoptimalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya di masa yang akan datang. Hasil penelitian terdahulu oleh Dewi dan Utama (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti semakin baik penerapan pengembangan karir, maka kinerja karyawan semakin meningkat, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan telah membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah pemimpin. Hasil penelitian sebelumnya oleh Kurniawan (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini pengembangan karir berupaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat pribadi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan supaya lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

Selain pengembangan karir faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, yaitu suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Kompetensi akan dituntut untuk melakukan pengembangan baik dari segi Pendidikan maupun pengalaman yang sering disebut dengan pembelajaran (Fahmi, 2016: 52). Emron, dkk. (2017) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu

untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang di dasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang di definisikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi pernyataan ini di ungkapkan oleh Tagala (2018). Sastra (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan

Kompetensi dipandang sebagai atribut yang spesifik, seperti pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk menunjukkan suatu kinerja dalam suatu pekerjaan yang sedang dilakukan menurut Dewi (2018). Hasil penelitian sebelumnya oleh Martini, dkk (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya karyawan yang memiliki kompetensi dalam suatu pekerjaan cenderung bertahan pada pekerjaan tersebut dan berkinerja baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Hasil penelitian sebelumnya oleh Murhayani, dkk. (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti jika kompetensi yang di miliki meningkat, maka pekerjaan yang di berikan kepada karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Aprila, dkk. (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini

berarti bahwa 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 Pramularso, dkk (2018). menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya jika orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai tuntutan pekerjaan, maka mereka akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan mentalitas serta karakter produktifnya serta mampu meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, yaitu keadaan di mana masa seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi, serta bersedia untuk menjadi keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan (Suproyanto, 2018:72). Sedangkan menurut Burso (2018:86) komitmen organisasi adalah sikap kerja, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan Hasrat, tanggung jawab dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Zefeti 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 menyatakan oleh Rembel,dkk (2020) yang sama komitmen organisasi memiliki pengaruh 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 Parvceen (2019) menyatakan komitmen organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika tingkat komitmen karyawan yang lebih tinggi dalam organisasi sebagai alasan utama untuk kinerja organisasi yang lebih baik yang mengarah pada keberhasilan organisasi. PT. BPD Bali Cabang Tabanan merupakan salah satu Lembaga penyedia jasa keuangan yang ada di kota Tabanan. Perusahaan ini berlokasi di jalan.gn. batur No.1 delod peken Tabanan. Perusahaan ini mempekerjakan karyawan aktif sebanyak 116 orang.

Bank sebagai Lembaga yang bergerak dalam bidang keuangan, sudah seharusnya karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi agar karyawan selalu konsisten dalam memperhatikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil observasi awal penelitian dengan salah satu karyawan mengalami penurunan kinerja pada tahun 2020 yang berupa Kinerja diukur dengan terpenuhinya target atau tidak. Berikut data Kinerja diukur dengan terpenuhinya target atau tidaknya tahun 2020-2021 disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Kinerja Diukur Dengan Terpenuhinya Target Atau Tidak
Tahun 2020

No	Bagian	Pemenuhan target
1	DOC (Dukungan Oprasional Cabang)	86%
2	Kredit	95%
3	DJA (Dana dan Jasa)	100%
4	PNK (Penyelamatan Kredit)	105%
5	PNB (Pelayanan Nasabah)	99%
6	Capem Tanah Lot	99%
7	Capem Kerambitan	90%
8	Capem Bajera	97%
9	Capem Baturiti	95%
10	Capem Penebel	100%
11	Capem Marga	100%
12	Capem Soekano	99%
13	Capem Kediri	93%
14	Capem Surabrata	92%
15	Capem Bantas	91%

Sumber : PT BPD Bali Cabang Tabanan 2023

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja yaitu terlihat dari keluhan karyawan tentang pengembangan karir. Beberapa karyawan berpendapat bahwa fenomena pengembangan karir ada pada informasi yang kurang jelas mengenai jenjang karir yang di peroleh karyawan dan jalur karir karyawan tersebut dirancang oleh perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai dengan kinerja kebutuhan perusahaan. Pada level pertama karyawan akan mengawali karir dengan posisi kontrak kerja, pada tahap ini karyawan akan dinilai apabila pekerjaan yang di hasilkan baik maka akan ada pengembangan karir yang di peroleh oleh karyawan. Jika kinerja yang di hasilkan karyawan baik dan sesuai dengan kriteria perusahaan maka karyawan akan di jadikan pegawai tetap.

Hasil kinerja dapat di katakan kurang baik jika persentase di bawah 74%, hasil kerja 75-94% kinerja karyawan perlu di tingkatkan dan jika hasil kinerja karyawan 95-100% maka dapat di katakan hasil kinerja mencapai target dan hasil kinerja lebih dari 100% dapat di katakan sangat baik dan sudah melebihi taerget yang di berikan oleh perusahaan.

Hal lainnya yang terlihat pada perlakuan yang tidak adil dalam berkarir dimana maksipun PT. BPD Bali Cabang Tabanan merupakan BUMD yang menggunakan tenaga kerja propesional tetapi dalam kenaikan jabatannya memiliki koneksi yang merupakan nilai lebih dan secara tidak langsung harus dimiliki karyawan untuk bekerja disana.

Sebagai wujud keseriusan dalam menangani masalah sumber daya manusia dari selogan PT. BPD Bali Cabang Tabanan di sebutkan (bekerja cerdas, ikhlas, tuntas). Dalam hal kompetensi, karyawan di tuntutan untuk berperan sebagai sumber daya manusia yang memiliki kecakapan kinerja dan skill yang handal, pengetahuan yang luas, profesional serta di dukung dengan informasi teknologi yang memadai sehingga nantinya akan terbentuk sikap dan prilaku yang mandiri dan berani mengambil resiko, trasparan, dan independent serta bertanggung jawab. Hal tersebut dapat menjadi budaya kinerja para karyawan PT. BPD Bali Cabang Tabanan. Berikut adalah tabel

1.2 jumlah karyawan dan Pendidikan PT BPD Bali Cabang Tabanan.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Dan Pendidikan PT. BPD Bali Cabang Tabanan
Tahun 2021

No	Bagian	Pendidikan				Total
		SMA	Diploma	S1	S2	
1	DOC (Dukungan Oprasional Cabang	3	-	6	1	10
2	Pemasaran Kredit	-	-	7	1	8
3	Hak (Hukum dan Adminitrasi)	1	-	2	1	4
4	DJA (Dana dan Jasa)	-	-	2	1	3
5	PNK(Pelayanan Kredit)	-	-	3	-	3
6	BOF (Back Office)	1	-	2	-	3
7	CS (Custtomer Service)	2	-	2	-	4
8	Teller	6	-	2	-	8
9	Kas Kerambitan	1	-	2	-	3
10	Kas Pemda	1	-	2	-	3
11	Kas Tanah lot	1	-	1	-	2
12	KCP (Kacapem)	-	-	-	1	1
13	WCO (Wakil Cabang Oprasional)	-	-	1	-	1
14	WCB (Wakil Cabang Bisnis)	-	-	-	1	1
15	Capem Kediri	6	-	5	2	13
16	Capem Bajera	4	-	9	2	15
17	Capem Baturiti	3	-	5	1	9
18	Capem Marga	4	-	4	1	9
19	Capem Penebel	3	-	3	2	8
20	Capem IR. Soekarno	3	-	2	3	8
Total						116

Sumber : PT BPD Bali Cabang Tabanan 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa fenomena kompetensi lainnya yaitu adanya hal yang menunjukkan perbedaan antara para karyawan dalam hal jenjang Pendidikan yang tidak strata, artinya beberapa karyawan memiliki Pendidikan yang lebih rendah dari pada karyawan lainnya maka dari itu adanya masalah kualitas sumber daya manusia pada karyawan yang tergolong rendah antara karyawan yang jenjang pendidikannya SMA dengan jenjang Pendidikan sarjana. Semangat kerja karyawan menurun dan kondisi tersebut terbukti dari banyaknya karyawan yang keluar masuk perusahaan.

Dimana hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3 tingkat keluar masuk karyawan PT BPD Bali Cabang Tabanan.

Tabel 1.3
Tingkat Keluar Masuk Karyawan PT. BPD Bali Cabang Tabanan
Tahun 2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah karyawan Akhir Tahun
2020	114 Orang	-	2 Orang	116 Orang
2021	116 Orang	3 Orang	-	113 Orang
2022	113 Orang	-	3 Orang	116 Orang

Sumber : PT BPD Bali Cabang Tabanan 2023

Tabel di atas menunjukkan aktivitas keluar masuk (*turnover*) karyawan PT BPD Bali Cabang Tabanan. Data tersebut menunjukkan untuk setiap tahunnya karyawan baru yang masuk ke BPD Cabang Tabanan berjumlah berbeda-beda sedangkan untuk aktivitas karyawan yang keluar dari Bank BPD berjumlah 3 orang.

Alasan dari karyawan yang keluar biasanya masa kerja telah selesai (pensiun) atau kontrakannya tidak diperpanjang perusahaan karena kinerjanya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan kurangnya komitmen seseorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan terutama pada kinerja seseorang karyawan ketika bekerja.

Permasalahan-permasalahan tersebut dikhawatirkan akan dapat mengganggu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga hal ini cukup relevan diadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPD Bali Cabang Tabanan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan adalah sebagai berikut

- 1) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Bali Cabang Tabanan?
- 2) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Cabang Tabanan?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPD Bali Cabang Tabanan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT, BPD Bali Cabang Tabanan
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Bali Cabang Tabanan
- 3) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Bali Cabang Tabanan

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama yang

berkaitan dengan pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasi serta kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil sesuatu keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutama mengenai pengembangan karir, kompetensi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Competence-Based View Theory*/Teori Berbasis Kompetensi

Istilah dan konsep *competency* dikenalkan David McClelland dalam artikelnya tentang “*Testing for Competence Rather Than Intelligence*” menjelaskan kompetensi merupakan karakteristik mendasar (dan tersembunyi) dari seseorang yang mempunyai hubungan kausal (sebab akibat) untuk memberi unjuk kerja unggul/istimewa/efektif menurut kriteria yang ditetapkan terlebih dahulu, dalam sebuah pekerjaan atau situasi tertentu. Pandangan Jorg Freiling, (2004) tentang teori berbasis kompetensi yang telah dikembangkan oleh Prahalad (1994) dalam (Prahalad & Hamel, 2006) dan (J. Barney, 1991) merupakan teori yang berbicara bagaimana mempertahankan keunggulan kompetitif.

Teori berbasis kompetensi perusahaan dikembangkan untuk menjelaskan keunikan perusahaan dan menekankan kekuatan perusahaan. Kedua perspektif bersifat dinamis (walaupun dengan cara yang berbeda) dan sebagian besar bergantung pada anteseden yang sama seperti sumber daya dianggap sebagai akar dari kelangsungan hidup, daya saing, dan kinerja perusahaan (dalam hal mempertahankan keunggulan kompetitif masing-masing). Untuk membuktikan karakter dari pandangan berbasis kompetensi, kerangka kerja (tergantung jalur) atau tiga fase kompetisi untuk masa depan yang bermanfaat yang melekat pada (pengetahuan, keahlian dan pengalaman) seseorang. Agar perusahaan sukses dalam persaingan untuk meraih pangsa

pasar, perlunya kompetisi fundamental dan kepemimpinan intelektual untuk mendorong pengembangan pasar pada khususnya serta untuk memahami masalah dan keinginan pelanggan di masa depan. Mengembangkan sebuah pandangan kreatif tentang solusi baru, mencocokkan kebutuhan pasar di kemudian hari, dan merancang pasar berorientasi pelanggan adalah langkah penting dari manajemen berbasis kompetensi secara proaktif.

Kompetensi merupakan unsur penting untuk *performance* tetapi masih ada sejumlah variabel lain yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya *performance*. Faktor-faktor komitmen organisasi dimana seseorang bekerja termasuk didalamnya semua proses dan sistem yang digunakan, kebijakan-kebijakan dan adanya kesempatan dalam pengembangan karir yang dapat meningkatkan kinerja. Kelemahan pada kemampuan karyawan biasanya dapat ditanggulangi dengan intervensi berbentuk pelatihan dan pengembangan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus mengembangkan manajemen dengan sistem penerapan yang berbasis kompetensi, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pengembangan karir dan menerapkan komitmen organisasi yang baik

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus di pertahankan oleh manajemen, baik itu dalam tingkatan organisasi kecil maupun besar

hasil kinerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk tanggung jawab kepada organisasi dan public. Menurut Wirawan (2017: 49) konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kinerja yang dalam Bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan suatu atau membuat suatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu.

Pengertian kinerja menurut Edison (2016) yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia sebagai kunci untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

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 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

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 kinerjanya.
- 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 efisiensi 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 sikap yang patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja atau perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegra (2016 : 75) adapun indikator dari kinerja karyawan , yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Kuantitas kerja

Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam

penggunaan waktu tertentu dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya

b) Kualitas kerja

suatu hasil yang bisa diatur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

c) Pelaksanaan tugas

Upaya agar setiap karyawan atau anggota organisasi berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan dari perusahaan.

d) Tanggung jawab

Kesanggupan dan keyakinan seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan sesuai kemampuan.

2.1.3 Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik . karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan

sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Dubrin dalam Ramli & Yudhistira (2018:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan perusahaan sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu

2) Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

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

a) Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya, tanpa prestasi karyawan yang yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atas 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 seseorang 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

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir Burso (2018) mengemukakan ada 3 dimensi dalam penembanganan karir, sebagai berikut.

a) Menaksir kebutuhan karir

- 1) Kesesuaian minat dan keahlian dalam pekerjaan
- 2) Kesempatan karir yang sama bagi seluruh karyawan

- 3) Peran pelatihan dan Pendidikan dalam membantu mengukur kebutuhan karir
- b) Kesempatan karir
 - 1) Penyebaran informasi mengenai kesempatan dalam karir
 - 2) Kejelasan informasi kesempatan dalam karir yang diberikan oleh perusahaan
 - 3) Kejelasan rencana karir yang dijelaskan oleh perusahaan
 - c) Penyesuaian karir
 - 1) Kesesuaian kebutuhan karir dan kesempatan karir dalam perusahaan
 - 2) Kesesuaian penampilan karyawan dengan pekerjaan
 - 3) Peran pelatihan dan pengembangan dalam membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan

Sedangkan indikator menurut Sihotang (2016:213) adalah :

- a) Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

- b) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seseorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu cara acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

c) Latar belakang Pendidikan

Latar belakang Pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seseorang karyawan, semakin tinggi latar belakang Pendidikan seseorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat Pendidikan seseorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya

d) Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

e) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan kemampuan, dan wawasan. 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. Kompetensi adalah suatu kecakapan yang dimiliki oleh

seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi hari hasil kreativitas serta inovasi yang di hasilkan. Kompetensi akan di tuntutan untuk melakukan pengembangan baik dari segi Pendidikan maupun pengalaman yang sering di sebut dengan pembelajaran (Fahmi, 2016:52).

Burso (2018:26) mengemukakan bahwa segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang di miliki. Menurut Sutrisno (2017:202) menyatakan bahwa kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, dan wawancara dan keahlian dari keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan dan pengetahuan dan perilaku yang baik terhadap karyawannya. Mulyasa (2017:26) menyatakan kompetensi adalah perfoma atau perbautan merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya di amati saja, tetapi meliputi sesuatu yang lebih jauh atau bisa menembus sesuatu yang tidak kasatmata.

Berdasarkan keterangan dari beberapa sumber di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan tuntutan sebuah perusahaan untuk menjadikan karyawan bisa di andalkan untuk menjadi seseorang pemimpin dan karyawan yang berkualitas. Tanpa kompetensi karyawan akan kesulitan dalam melakukan pekerjaan dan tidak maksimal terhadap suatu pekerjaan untuk perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut oktavina (2018) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a) Keyakinan dan nilai-nilai

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

b) Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan individu akan meningkatkan kecakapan dan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak seorang SDM menandai SDM tersebut mempunyai kualitas tinggi

c) Pengalaman

Keahlian dari banyaknya kompetensi memerlukan pengalaman diantaranya pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi diharapkan kelompok menyelesaikan masalah, dsb

d) Karakteristik kepribadian

Kepribadian adalah bukan suatu yang tidak dapat berubah kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah dengan tidak mudah tidaklah bijaksana mengharap orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

3) Indikator kompetensi

Menurut Golda (Sutrisno, 2016) menjelaskan beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi adalah:

a) Pengetahuan (*knowledge*)

Merupakan kesadaran dalam bidang kognitif misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara fikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik dengan kebutuhan yang ada di perusahaan

b) Pemahaman (*understanding*)

Merupakan kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu misalnya, seseorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

c) Kemampuan (*skill*)

Merupakan suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif.

Banyak indikator yang memengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky (2017)

a) Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakter fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi

b) Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, system nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang

c) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu

d) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

e) Motivasi kerja (*motivasi*)

Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Sinaga, dkk (2021) komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi misi dan tujuan organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi, dapat diketahui dengan melihat ciri-ciri yang ada di dalam seseorang. Diantaranya yaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemampuan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi walaupun banyak tantangan yang berat dalam organisasi tersebut dan mampu bertahan dalam organisasi walaupun ada tawaran yang lebih besar dari luar organisasi tersebut.

(Purnama), dkk (2021) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan dalam organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan

emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

(Rachmaniza, 2020) komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan hubungan dengan keterlibatan seseorang pada organisasi yang dinaunginya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dan organisasinya dengan cara merealisasikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Hasibuan (2016:14) mendefinisikan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan yaitu:

a) Personal

(1) Ciri kepribadian tertentu

Ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan

kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang senang membantu akan cenderung lebih komit.

(2) Usia dan Masa Kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi

(3) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir sehingga komitmennya lebih tinggi.

(4) Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya sehingga komitmen lebih tinggi.

(5) Status perkawinan

Karyawan yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

(6) Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

b) Situasional

(1) Nilai (*Value*) Tempat Kerja

Nilai – nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan

(2) Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi meliputi : keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses

pengambilan keputusan serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi

(3) Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal

(4) Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi

c) Posisional

(1) Masa Kerja

Masa kerja yang lama akan membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh semakin banyaknya memberikan peluang karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar serta peluang promosi lebih tinggi

(2) Tingkat Pekerjaan

Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018: 86) menyatakan bahwa:

a) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi:

- (1) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
- (2) Loyalitas terhadap organisasi, dan
- (3) Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

- b) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi:
- (1) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
 - (2) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
- c) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi:
- (1) Kemauan bekerja dan
 - (2) Tanggung jawab memajukan organisasi.

Indikator komitmen organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018: 51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- a) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terahulu 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 karir, kompetensi dan komitmen organisasi serta

beberapa lainnya yang masih memiliki kaitan variabel dalam penelitian ini. Sebagai acuannya, digunakan beberapa penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

1) Katharina dan Dewi, (2020) dengan judul “*The effect off coreer development on employee performance through work satisfactiob as a variabel of mediation*”. Jumlah sampel penelitian ini adalah 61 karyawan dan diambil seluruh untuk sensus. Metode pengumpulan data menggunakan koesioner sebagai instrument penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (part analysis) dsn tes ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 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) Ahmad Firman. (2021) dengan judul “*The effect off career development on employee performance at Aswin Hotel and Spa Makassar*”. Model yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala liket dan metode penentuan sampel yang wakil total populasi sebanyak 53 orang. Metode analisis yag di gunakan 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. Persamaan penelitian dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

- 3) Rialmi dan Patomi (2020) dengan judul “*Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah Jakarta*”. Metode penelitian ini yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penggunaan primer dan data skunder. Populasi dan sampel sebanyak 40 reponden yang merupakan karyawan dividi kartu kredit. Hasil uji signifikansi 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.
- 4) Dewi dan Utama, (2016) dengan judul “*Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Karya Mas Art Gallery*”. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 33 karyawan, dengan metode sampling, jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah jenis jalur dan uji sobel. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pengembananagan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh pengembananagan karir terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

5) Kurniawan, (2018) dengan judul “*Influence of cureer development and motivation to employe performance through organizational commitment in institutional development section of education Diniyah and Pondok pesantren office of ministry of south Jakarta religiose*” tehnik pengambilan sampel menggunakan metode acak sederhana dengan 62 karyawan analisis data menggunakan analisis jalur. Berdasarkan analysis data diketahui bahwa variabel perkembanagn karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembanagan karir variabel secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.2.2 Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

1) Martini, dkk (2018) dengan judul “*The influence competency on employee performance through organizational commitmen dimension*”. Objek penelitian adalah karyawan tenun ikat di kabupaten klungkung dengan jumlah sampel 112 responden. Teknik analisis menggunakan structure equation modelling-partial least square (SEM-PLS) berdasarkan analisis data menemukan kompetensi karyawan, dan dimensi komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan 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.

- 2) Marhayani, dkk (2019) dengan judul “*Effect of competence and employee comitmen tp performance: jib satisfaction as a mediator (study on waterin office of aceh province)*”. Sampel penelitian sebanyak 149 pegawai. Metode analisis data menggunakan metode SEM yang menolahnya melalui program AMOS, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,30 pada taraf signifikansi 0,021, komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,32 pada taraf signifikansi 0,007, selain itu, ditemukan pula bahwa faktor kepuasan kerja berperan sebagai factor mediasi untuk meningkatkan kompetensi dan komitmen pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pengairan Provinsi Aceh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 3) Pramularso, dkk (2018). Dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Dalam penelitian ini jumlah respondennya adalah 30 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan koesioner tertutup. Analisis data menggunakan uji normalitas. Uji linearitas, analisis regresi sederhana, dan uji koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugrah Jakarta. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan besarnya 0,396 yang berarti hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai rendah. Koefisien determinasi atau $R^2 = 0,157$ yang berarti kompetensi

mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 15,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain selain kompetensi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja kaeyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

- 4) Kiki Aprilia, Nur Zeina Maya Sari dan Dody Sudarmadi, (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 di gunakan 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 variabeles on CV. Bali Bhuana Garment Denpasar*” penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari koesioner dan diukur dengan menggunakan skala likert. Berdasarkan daya yang diambil dari CV.Bali Bhuanaa Garment Denpasar dimana pegawai berjumlah 52 sebagai penelitian populasi sempel 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 sebagai berikut: (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. (2) lingkungan kerja fisik dapat memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. (3) kepemimpinan dapat memoderasi hubungan kompetensi dengan 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 Terhadap Kinerja Karyawan

1) Zefeiti dkk. (2017) dengan judul “*The Influence of organizational commitment on omani public employees work performance*”. Metode survey kuantitatif diterapkan dan sampel 335 manajer tingkat menengah organisasi layanan sipil publik Oman dipilih untuk menjawab instrumen. Analisis struktur momen digunakan menganalisis data yang terkumpul dan menguji pernyataan penelitian, dan hipotesis teknik analisis pemodelan persamaan structural. Hasil empiris menunjukkan bahwa semua subskala komitmen organisasi (*afektif, normative, dan continuance*) memiliki dampak yang signifikan terhadap dimensi kinerja, kontekstual dan kinerja tugas. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2) Loana (2020) dengan judul “*The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction*”.

Sebanyak 574 responden dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

3) 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 lilliefros, homogenitas, linieritas dan regresi signifikansi, tehnik 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

4) Parveen (2019) dengan judul menggali dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Kuesioner dikirim ke perusahaan tekstil terpilih di Faisalabad jumlah sampel sebanyak 179 orang. Teknik analisis data menggunakan uji regresi dan kolerasi. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan antara komitmen dengan kinerja. Komitmen organisasi yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

5) Rembel, dkk (2020) dengan judul “The effect of organizational commitment and employee engagement towards employee performance through organization citizenship behaviors. Sebanyak 75 responden dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisisnya adalah regresi deskriptif dan linier untuk konfirmasi model permasalahan struktural yang dibangun oleh peneliti dan analisis jalur. Itu pendekatan kuantitatif dipilih untuk menjelaskan pengaruh antar variabel penelitian. Pengumpulan data menggunakan online kuesioner. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan dengan karyawan kinerja berpengaruh signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

