

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kecamatan Medan Amplas atau sebutan lain adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kedudukan kecamatan Medan Amplas yang merupakan suatu perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu, kecamatan terdiri dari kelurahan-kelurahan. Sebagai sub-sistem di Indonesia, kecamatan mempunyai kedudukan cukup strategis dan memainkan peran fungsional dan pelayanan administrasi pemerintah, serta pembangunan masyarakat. Hal ini diatur dalam peraturan pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008.

Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah. Karena melaksanakan tugas umum di pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi dalam bidang pemerintah terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintah kota Medan atau kelurahan kecamatan Medan Amplas terdiri dari 7 kelurahan yaitu: kelurahan Amplas, Kelurahan Bangun Mulia, Kelurahan Harjosari I, Kelurahan Harjosari II, Kelurahan Sitirejo II, Kelurahan Sitirejo III, Kelurahan Timbang Deli.

Sebelum mengkoordinasi dan membina seluruh instansi di wilayah kecamatan kantor camat sendiri harus dapat menjadi contoh tauladan yang baik.

Kinerja pegawai kantor camat medan amplas dirasa belum optimal dan cenderung menurun. Jika terjadi penurunan kinerja pegawai setiap tahun maka akan berdampak negative bagi organisasi karna dapat menghambat pelayanan terhadap masyarakat, selain itu kurangnya skill dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Dalam penelitian ini ada 4 permasalahan yang sering dilakukan oleh pegawai ialah kurangnya disiplin dalam kehadiran, kurangnya skill dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai suatu tujuan, Menurunnya Kinerja pegawai akibat kurangnya kemampuan pekerja sehingga kinerja dalam bekerja juga menurun, kurang ramahnya pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan intraksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. (Judith R. Gordon)

Mempunyai kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan. salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat pengembangan karir yang di berikan kepada pegawai.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude). (Emron Edison, et.al, P. 142). Dalam Kaswan (2016)

Menurut George Klemp, dalam Emron, Yohny, Imas (2017:140), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul, pada dasarnya setiap pegawai mempunyai ciri atau mempunyai karakter berdasarkan kemampuan yang dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Menurut Handoko dalam Megita (2014:11) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Selain itu merupakan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu pegawai untuk merencanakan karirnya dimasa sekarang atau masa depan.

Hal yang harus diperhatikan selain pengembangan karir kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kompetensi sebagai 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. Wibowo (2016). Sementara menurut Marwansyah (2016) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan karakteristik lainnya seperti sikap, perilaku dan kemampuan fisik yang dimiliki sumber daya manusia dan yang diperlukan untuk menjalankan sebuah aktivitas dalam sebuah konteks bisnis tertentu. Kompetensi yang dimiliki dalam diri pegawai akan menjadikan berbagai tugas pekerjaan yang diembannya sanggup terselesaikan secara maksimal, dengan kata lain kompetensi akan menentukan tingkat kinerja pegawai.

Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, saya sebagai peneliti tertarik untuk mengkaji atau meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul “ **Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi dalam penelitian ini adalah;

1. Kurangnya disiplin dalam kehadiran di kantor Camat Medan Amplas.
2. Kurangnya skill dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai suatu tujuan.
3. Menurunnya kinerja pegawai akibat kurangnya kemampuan pekerja sehingga kinerja dalam bekerja juga menurun.
4. Tekanan kerja yang terlalu tinggi dalam bekerja membuat menurunnya kinerja dalam bekerja.

5. Kurangnya apresiasi dalam bekerja membuat pegawai merasa kecewa karena ia merasa kurang dihargai meskipun telah memberikan kontribusi yang baik.
6. Kurang ramahnya pelayanan kepada masyarakat.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Penelitian dilakukan terhadap beberapa factor yang mempengaruhi pengembangan karir dan kompetensi pegawai tersebut. Agar nantinya dalam pembahasan tidak menimbulkan kerusuhan dan lebih terarah, maka perlu adanya batasan-batasan permasalahan dalam penelitian. Mengingat kompleksnya permasalahan yang berhubungan dengan pengembangan karir dan kompetensi pada seorang pegawai, maka batasan penelitian ini sebagai berikut. Penelitian ini merupakan penelitian MSDM serta pengembangan karir yang meliputi:

- 1) prestasi kerja
- 2) keahlian individu
- 3) pengalaman kerja

sedangkan batasan kompetensi meliputi;

- A. Pengetahuan
- B. Pemahaman
- C. Keterampilan
- D. Motivasi
- E. Sikap

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Amplas
2. Apakah Kompetensi berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Amplas
3. Apakah Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Medan Amplas

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Amplas.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Amplas.
3. Untuk mengetahui pengaruh perkembangan karir dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Amplas.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia,

khususnya tentang peningkatan kinerja pegawai. Serta dapat digunakan sebagai referensi Untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penelitian dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.
- 2) Bagi Kantor Camat Medan Amplas. Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi kantor camat medan amplas terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik kedepannya.
- 3) Bagi program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatra Utara. Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis dimasa mendatang yang berkenan dengan variabel-variabel yang di teliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.Uraian Teoretis

2.1.1 Pengembangan Karir

2.1.1.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Hadari Nawawi(2016:289) pengertian pengembangan karir terdiri dari:

1. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan)posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
2. Pengembangan karir merupakan perubahan nilai-nilai,sikap,dan motivasi yang terjadi pada seseorang,karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.
3. Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal danberkelanjutan dengan di fokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Menurut Koman A.dkk dalam Danang Sunyoto (2015:184) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh dapartemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Menurut Andrew J.Dubrin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2016:77)mengemukakan bahwa,pengembangan karir adalah aktivitas

kepegawaian?karyawanyang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier (Handoko dalam Megita,2014).

2.1.1.2 Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen MSDM pada Dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi atau perusahaan.pelaksaaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi atau jabatan yang di harapkan atau dicita-citakannya Hadari Hawawi, (2016;291).

Tujuan pengembangan karir dikemukakan oleh Andrew.J.Dubrin dalam Anwar Prabu Mangkunegara(2016;77)adalah;

1. Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi,hal ini berarti tujuan perusahaan maupun tujuan individu tetcapai.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dalam meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka pengembangan karir membantu menyadari pegawai untuk kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap pemerintah. membuktikan tanggung jawab social pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan para pegawai menjadi lebih bermental sehat.

2.1.1.3 Manfaat Pengembangan Karir

Adapun manfaat pengembangan karir bagi pegawai adalah;

1. Mampu memahami dan mengembangkan passion-nya

Untuk mengembangkan karirnya, seseorang pegawai harus mampu mengenali passion atau minat dan bakat yang ia miliki. Dengan memahami passion, produktivitas, kreativitas, dan inonasi seorang pegawai akan lebih berkembang karena ia mengerjakan apa yang ia sukai.

Passion sendiri aspek penting dari dalam diri yang harus digali untuk mengembangkan karir, jika bakat, minat dan semangat bekum ditemukan maka akan mempengaruhi kinerja menjadi kurang baik. sedangkan perusahaan, akan lebih mudah untuk memetakan karyawan dan mengidentifikasi potensi untuk bisa dikembangkan.

2. Motivasi kerja meningkat.

Motivasi bekerja yang berasal dari dalam diri menjadi kekuatan untuk bekerja

lebih maksimal. program pengembangan karir akan membuat pegawai memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih baik, karena mereka diberi kepercayaan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.

Motivasi diri akan tumbuh dengan baik jika memberi pegawai kesempatan untuk berkembang. pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasikan prestasi, hasil kerja yang lebih maksimal, loyalitas yang tinggi dan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

3. Relasi yang semakin luas.

Pengembangan karir akan membuat karyawan memiliki kesempatan bertemu dengan banyak pihak, baik internal maupun eksternal perusahaan.

Pegawai bisa memanfaatkan untuk membangun relasi melalui intraksi dan sharing pengalaman sekaligus mempelajari proses kesuksesan seseorang.

4. Peningkatan kesejahteraan.

Program pengembangan merupakan bentuk jaminan peningkatan kesejahteraan pegawai. Pelatihan, pengalaman dan pembelajaran yang diterima pegawai menjadi modal untuk berprestasi dan meraih jabatan/posisi yang lebih tinggi. Hal tersebut tentu juga tentu berpengaruh pada meningkatnya gaji pegawai.

Meningkatkan kesejahteraan pegawai juga mempengaruhi kinerja dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Sehingga mereka memberikan kontribusi yang lebih besar untuk kemajuan perusahaan.

Manfaat yang diperoleh institute atau organisasi dengan mengembangkan karir antara lain;

1. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
2. Menjamin ketersediaan tenaga kerja yang dibutuhkan
3. Meningkatkan motivasi pegawai
4. Menjaga proses kaderisasi agar berjalan dengan baik.

Sedangkan manfaat pengembangan karir secara umum adalah;

1. Mengembangkan prestasi pegawai.
2. Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai
3. Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
4. Mengurangi subyektivitas dalam promosi.
5. Memberikan kepastian hari depan.
6. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi untuk memperoleh tenaga yangcakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karier

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan, beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan (dalam sunyoto 2013) meliputi; hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor

faktor eksternal, politicking dalam organisasi, system penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

a. Hubungan pegawai dan organisasi

Pada suatu ideal pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Keadaan ideal ini akan mampu menciptakan kondisi yang harmonis antara pegawai dengan perusahaan sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika keadaan ideal ini gagal dicapai, maka yang terjadi adalah pegawai dan organisasi cepat/lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir.

b. Personalitas pegawai.

Personalitas karyawan yang menyimpang menyebabkan terganggu manajemen karir karyawan seperti; terlalu emosional, apatis dan ambisius. Pegawai yang apatis akan sulit dibina karena karyawan tidak peduli dengan karirnya sendiri. Karyawan yang cenderung ambisius yaitu dengan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

c. Faktor-faktor eksternal

Aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar. Karyawan yang mempromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi, akan dibatalkan karena ada orang yang di drop dari luar organisasi. Dengan demikian masalah ini dapat mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

d. Politicking dalam organisasi.

Faktor-faktor seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman dan nepotisme yang lebih dominan dapat mempengaruhi karir seseorang.

e. System penghargaan.

System manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan organisasi yang tidak mempunyai system penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawannya secara subjektif.

f. Jumlah pegawai.

Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah karyawan sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah di kelola.

g. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi semakin kompleks urusan manajemen karir karyawan. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan akan lebih banyak.

h. Kultur organisasi

Organisasi juga mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan

demokratis tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas pegawai.

i. Tipe manajemen

Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung besar.

2.1.1.5 konsep dasar perencanaan Karir

Pengembangan diri seseorang dalam konteks karyawan disebut organisasi atau institusi adalah identik dengan pengembangan karir. Karena karir adalah sebuah semua pekerjaan yang dilakukan oleh seorang (pegawai) selama masa kerjanya atau tugasnya yang memberikan kelangsungan, keteraturan, dan nilai bagi kehidupan seseorang atau pegawai tersebut. Secara umum perjalanan karir seorang (pegawai atau pekerja) dikelompokkan menjadi 4 tahapan yakni, penjajakan, pematapan, pemeliharaan, kemunduran. perkembangan atau perjalanan karir tersebut biasanya linier dengan bertambahnya usia seseorang.

- a. Pada usia antara 15-24 tahun, pada umumnya seseorang biasanya masih dalam bangku pendidikan (siswa atau mahasiswa), mereka sudah mulai memikirkan pekerjaan yang cocok bagi dirinya. Dengan perkataan lain mereka sudah mulai melakukan penjajakan terhadap pekerjaan atau karirnya. Sebagian dari kelompok umur ini, bahkan sudah mulai terjun ke dunia kerja atau bekerja. sebagian diantara mereka, walaupun sudah mulai bekerja, namun

masih juga mencari kesempatan untuk melamar pekerjaan yang lain. Mereka masih dalam tahap penajakan karir.

- b. Pada usia antara 25-44 tahun, pada umumnya seseorang sudah mulai memantapkan diri pada pekerjaan yang telah dipilih. Mereka sudah tertarik lagi untuk pindah pekerjaan, bila tidak terdesak oleh situasi, misalnya karena pemutusan hubungan kerja (PHK). Di samping karena umurnya memang sudah tidak memungkinkan untuk berpindah pekerjaan juga pertimbangan kestabilan ekonomi keluarganya.
- c. Pada usia 45-60, seseorang pegawai atau pekerja sudah mulai pemeliharaan pekerjaan atau karir yang sudah dipilih dan ditekuninya. Pada tahap ini mereka harus menekuni dan meningkatkan kualitas pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh institusi atau organisasi tempat bekerja, pada tahap ini, pada umumnya seseorang sudah tidak memikirkan untuk berpindah pekerjaan lagi, dan konsentrasi pada pekerjaan atau karirnya, demi juga untuk keluarga dan anak-anaknya.
- d. Pada usia di atas 60 tahun (di Indonesia; di atas 55 tahun), seseorang sudah melewati puncak karirnya dan mulai tahap penurunan. Pada usia ini biasanya orang sudah menunggu masa pensiun, dan bahkan sudah berhenti untuk pengembangan karirnya.

2.1.1.6 Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir adalah kebutuhan karir membantu para pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri, pelatihan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai dalam

bidang operasional, pelakuan yang adil dalam berkarir memberikan kesempatan yang sama dalam karir kepada pegawainya untuk mengembangkan dirinya, informasi karir memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai untuk menegembangkan karirnya, promosi memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi, mutasi memindahkan dan menempatkan pegawai dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja pegawai, pengembangan tenaga kerja memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk pegawai meningkatkan potensi dalam dirinya

2.1.1.7 Hubungan pengembangan karir dengan kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah pengembangan karir, seorang pegawai berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Rivai dalam Febriansyah 2016). Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengembangan karir, pegawai merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih dimasa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan. (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014). Adapun secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. Menurut Bouiter et.al, dalam Irham Fahmi (2016:45) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2016:45) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreatifitas secara inovasi yang dihasilkan.

2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Prof. Mc.Clelland membedakan karakteristik kompetensi dalam lima komponen, yaitu:

1. Knowledge (pengetahuan). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang tentang hal spesifik. Knowledge (pengetahuan) adalah sebuah kompetensi yang kompleks. Angka (nilai) hasil yang diperoleh seseorang dalam tes-tes pengetahuan sering kali gagal

meramalkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan yang sebenarnya tes-tes tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan skill sebagaimana mereka sebenarnya di gunakan dalam pekerjaan.

2. Skill (keahlian/keterampilan), skill adalah kemampuan untuk melakukan sebuah tugas tertentu bersifat fisik atau mental.
3. Motivasi adalah hal hal yang seseorang secara konsisten selalu dipikirkan atau diinginkan yang kemudian mendorongnya melakukan melakukan sebuah tindakan. Hal ini menggambarkan bahwa orang orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan secara konsisten selalu menetapkan sasaran/target kerja yang menantang untuk dirinya sendiri, menerima tanggung jawab untuk mencapainya dan menggunakan umpan balik yang diterima untuk berprestasi lebih baik.
4. Traits adalah ciri-ciri (karakteristik) individu khusus bersifat fisik dan juga emosional (reaksi yang konsisten terhadap situasi-situasi dan informasi).
5. Self concept(konsep diri). Konsep diri adalah sikap,nilai,dan citra diri yang dimiliki seseorang .konsep diri terdiri dari:
 - a. Rasa percaya diri.yaitu keyakinan seseorang bahwa ia akan bisa berprestasi dalam situasi apapun.
 - b. Nilai (value) yang dimiliki seseorang adalah motive reaktif yang menentukan jawaban seseorang dalam jangka pendek dan terhadap situasi-situasi yang dihadapinya.

2.1.2.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Manfaat penggunaan kompetensi menurut Ruky dalam Edy Sutrisno (2016:208), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu sebagai berikut;

1. memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar. keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku yang efektif yang diharapkan dari pegawai, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu
3. perilaku dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam

keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.

4. Dasar untuk mengembangkan system remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sitem remunasi(imbalan) yang akan dianggap lebih adil. kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan dan diterampilkan seorang pegawai.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dala era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. model kompetensi memberikan sarana untuk menerapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi focus dalam kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas manfaat kompetensi diantaranya: pembentukan pekerjaan, evaluasi pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pembentukan dan pengembangan organisasi, membentuk dan memperkuat nilai budaya organisasi, pembelajaran organisasi, manajemen karir dan penilaian potensi pegawai, system timbal jasa.

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh factor-faktor lain, terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seorang yang memiliki ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya pengalaman.

4. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak factor yang diantaranya sulit untuk berubah akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah kenyataannya, kepribadian seorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif dari seorang pegawai.

6. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

Keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik, kepribadian, isu emosional, kemampuan intelektual.

2.1.2.5 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi kompetensi pegawai suatu pemerintah, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu karakter pribadi (traits) adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi, konsep diri (self concept) adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang, pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu, keterampilan (skill) adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu, motivasi kerja (motives) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.2.6 Hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai

kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan adanya kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak tercapai. Sejalan dengan teori wibowo(2013) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian empirik dari lucia dan Agus(2014) bahwa, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung.

Sedangkan menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2)

kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Bintaro dan Daryanto (2017:105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2015:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan ataupun suatu profesi dalam waktu tertentu. Sutrisno (2018:123) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai mengacu kepada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.

Jadi diartikan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diserahkan kepadanya dalam suatu periode waktu tertentu. Pengukuran kinerja pegawai bisa dilaksanakan pada kinerja yang terukur serta nyata. Maka diperlukan ukuran kinerja yang bersifat dapat dihitung atau disebut juga kuantitatif.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:189) yaitu:

1. Kemahiran atau kemampuan yang dilakukan pegawai untuk melakukan tugas
2. Pegawai yang mempunyai pemahan tentang tugasnya secara bagus akan menghasilkan pekerjaan yang bagus pula.
3. Rancangan kerja, konsep tugas akan mempermudah pegawai untuk mewujudkan harapannya.
4. Kepribadian atau prilaku yang dikuasai pegawai.
5. Motivasi kerja merupakan dukungan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.
6. Kepemimpinan perilaku seorang pemimpin untuk mengendalikan, mengarahkan serta menugaskan bawahannya agar menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau cara seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, kebiasaan atau norma yang berlaku di perusahaan.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan ataupun organisasi. Pada saat bersamaan, pegawai juga membutuhkan feedback perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan/organisasi pun perlu diubah. Bagaimana pun juga, system penilaian kinerja bertujuan

memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan/organisasi. Menilai kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang diberikannya. Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dan karena begitu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian, hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan reward dan / untuk penilaian karier.

2.1.3.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Manfaat dari pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pemimpin maupun pegawai akan memperoleh umpan baik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya.
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi pegawai yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja.

Adapun tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara individu maupun sebagai kelompok

2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi pegawai secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi lain pegawai.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) Indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai ada lima yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan atau dinyatakan dalam istilah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dari output sera memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.6 Hubungan pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja

Didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan,keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan sukses pada posisi yang ditemui selama karirnya. Maka pengembangan karir merupakan hal yang penting untuk dilakukan untuk merubah sumber daya manusia dari suatu keadaan ke keadaan yang lebih baik lagi melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa yang akan datang.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sifat kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Factor kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja, karena kemampuan sering kali menunjukkan potensi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Jika suatu pegawai memiliki kompetensi atau kemampuan yang meningkat dalam kinerja di perusahaan tersebut maka pegawai berhak mendapatkan posisi yang lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berfikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Maria Yuliana Sinar tahun 2021	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UD.Putera Dasrim Malang	Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel independen terhadap dependen dan hasil analisis koefisien regresi menunjukkan kontribusi 65,4%. Hasil uji hipotesis variabel kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja diperoleh nilai signifikan <0,05 sehingga di simpulkan bahwa variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Juliani Ismi tahun 2021	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau
3.	Masriani Br. Simanjuntak tahun 2021	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Amtek Engineering Batam	Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Amtek Engineering Batam dengan sig<0,05
4.	Anggraeni Kurnia Dewi tahun 2018	Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan kerja, Rekan kerja dan Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT.Jaya Vana Indonesia)	Variabel Pengalaman Kerja, Lingkungan, rekan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT.Jaya Vana Indonesia

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
5.	Wanceslaus Bili et al tahun 2018	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu	Terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu
6.	Rahmiati tahun 2018	Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Finansia Multi Finance di Kota Makassar	Kompetensi Kerja dan Pengalamana Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kompetensi kerja dan pengalaman kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.
7.	Artina Sari Lubis tahun 2018	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang	Tiga variabel yaitu Kompetensi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Dari hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa budaya

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
			organisasi merupakan factor paling dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.
8.	Akmal Umar tahun 2015	The Effect Of Motivasion and Career Development Againts Employee's Performance	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
9.	Ni Made Candra Megita Atma Negara tahun 2014	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai	Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
10.	Fajar Maya Sari tahun 2013	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SDN.Kecamatan Gondang Mojokerto	Kompetensi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan secara empiris kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
11.	Ayu Khairunnisa 2022	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan.	Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
12.	Nadia 2020	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Dewan	Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
		Perwakilan Rakyat Daerah(DPRD) Provinsi Riau Kota Pekanbaru	

Sumber: Data diolah Peneliti,2024

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai

Munurut Dubrin dalam Mangkunegara(2013) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh sangkono(2013) mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Oktavia dkk(2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Li et al.(2014) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap

motivasi karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bapiri & Alizat(2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil yang sama diperoleh dari peneliti yang dilakukan oleh Pillay(2015) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hal ini berarti semakin baik pengembangan karir maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Boyatzis dalam Prinsa (2014) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Kompetensi dalam ilmu pengetahuan dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu dan pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan, dengan semakin banyak pengalaman seorang pegawai dalam bekerja semakin banyak yang di pahami sehingga meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya .dilakukan oleh hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Cesilia,dkk,2017).

2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap kinerja Pegawai

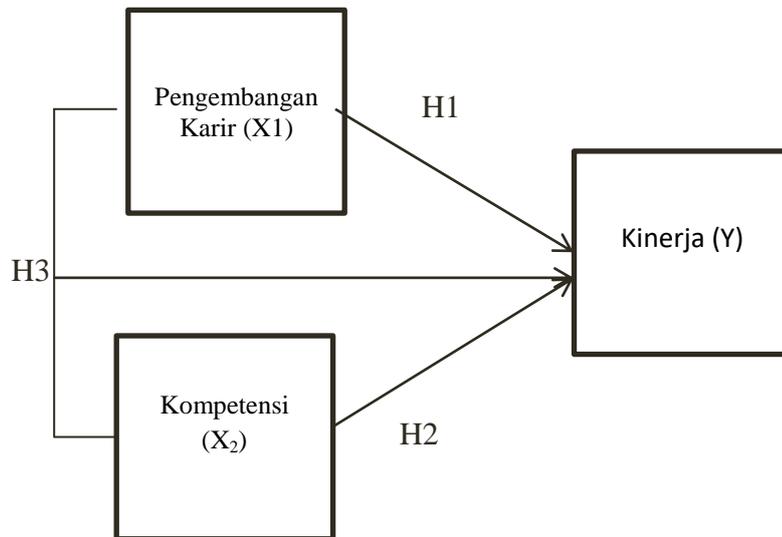
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pengembangan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Telkom Indonesia.Tbk.

Pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk merencanakan karirnya. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga pengembangan karir mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai

Selain memperhatikan tingkat pengembangan karir yang dimiliki pegawai factor yang harus diperhatikan yaitu kompetensi yang ada harus dikelola dengan baik agar berdampak positif bagi kinerja pegawai. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Apabila hal tersebut sudah diperhatikan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisa diatas menunjukan bahwa pengembangan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga H3 dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan pengembangan karir dan kompetensi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

X1 = Pengembangan Karir

X2 = kompetensi

Y = Kinerja Pegawai

H1 = Hipotesis pengaruh pengembangan karir(X1) terhadap Kinerja (Y)

H2 = Hipotesis pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y)

H3 = Hipotesis pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y)

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas penelitian yang akan di uji kebenarannya. Hipotesis digunakan untuk melihat hubungan antar setiap variabel yaitu pengalaman kerja (X1), kompetensi (X2), dan kinerja pegawai (Y) yang akan di teliti pada penelitian ini. Maka dari itu, adapun hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas.
3. Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas.