

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam penelitian ini penulis berusaha memaparkan konsep tentang apa yang penulis teliti agar dapat memudahkan dan menguraikan secara lebih rinci tentang variable - variable yang di teliti oleh penulis. Dan memudahkan para pembaca memahami apa yang penulis teliti.

##### **2.1.1 Pengembangan Karir**

###### **2.1.1.1 Pengertian Karir**

Karir merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik, itulah obsesinya. Anggapan yang sudah mapan dan nyata sering kita jumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil atau sukses dalam karirnya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer atau kepala pada suatu instansi, baik di pemerintahan maupun di swasta. Dengan persepsi semacam ini seseorang mendapatkan pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik di lingkungan kerja, keluarga maupun di masyarakat. Status dan martabat menjadi terangkat serta menjadi suatu kebanggaan tersendiri.

Menurut Handoko (2013:123) karir adalah: “Seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”

Menurut Simamora (2011:413) karir adalah: “Urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut”.

Dengan demikian, karir merupakan hal yang penting bagi kehidupan seseorang dalam masyarakat sehingga pengembangannya tentu saja menjadi sangat diharapkan sesuai dengan sifat dasar manusia yang cenderung untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik dimasa yang akan datang.

#### **2.1.1.2 Definisi Pengembangan Karir**

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya, status sosial, perasaan bangga, dan sebagainya. Dalam praktek, pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan karir.

Menurut Isnar Budiarti dan Trustorini Handayani (2017)”pengembangan karir adalah suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karir dimasa sekarang dan masa depan”.

Menurut Siagian dalam Atik Baroroh (2013:68) pengembangan karir adalah perubahan– perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Kemudian menurut Bernardin dan Russell dalam Isnar Budiarti (2013)“pengembangan karir adalah A career development system is a formal, organized, planned effort to achieve a balance between individual career needs and organizational workforce requirement”.

Sedangkan Menurut Nawawi (2012: 179) pengembangan karir adalah: “Sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan.”

Kemudian Menurut Rivai (2010:290) pengembangan karir adalah: “Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.”

Dari definisi diatas diatas dapat dilihat bahwa pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai dalam artian menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi agar tujuan karir yang diinginkan dapat tercapai serta dapat mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

### **2.1.1.3 Program Pengembangan Karier**

Fase dalam program pengembangan karier ada tiga menurut Ardana (2012:122-123), yaitu :

1. Fase Perencanaan, Di dalam fase perencanaan ini aktivitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karier di lingkungannya sekitar. Tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Fase Pengarahan, Fase pengarahan ini untuk membantu para karyawan agar

mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karier yang diinginkannya, dan mengatur langkahlangkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Sehingga dari pernyataan di atas dapat disimpulkan ada tiga cara pendekatan, yaitu:

- a. Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling karier.
- b. Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi karier.
- c. Pemberian pendidikan karier kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

3. Fase Pengembangan, Fase pengembangan ini tenggang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Selama fase ini, karyawan dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang.

#### **2.1.1.4 Tujuan Pengembangan karir**

Menurut Handoko (2000:126) tujuan dari pengembangan karir adalah :

- a. Untuk mengembangkan para karyawan agar dapat dipromosikan
- b. Untuk mengungkapkan potensi karyawan
- c. Untuk mendorong pertumbuhan
- d. Untuk mengurangi penimbunan
- e. Untuk memuaskan kebutuhan karyawan

f. Untuk meningkatkan karir

### **2.1.1.5 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Siagian (2012:207), dalam Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

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

b. Keperdulian para atasan langsung

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

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.

d. Adanya minat untuk dipromosikan.

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

e. Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja ”puas” apabila ia dapat mencapai tingkat.

## **2.1.2 Kompetensi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi.**

Menurut Spencer & Spencer dalam Isniar Budiarti (2013) “Competence is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-reference effective and/or superior performance in a job situation”. Kompetensi adalah karakteristik yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan kriteria acuan yang efektif atau performance yang superior pada situasi kerja.

Menurut Trustorini Handayani (2015) “kompetensi adalah salah satu variabel kunci yang menentukan kinerja seorang pegawai”.

Kata kompetensi menurut Sutrisno (2012:202) dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan weenang. Dengan demikian (Sutrisno, 2012:204) mengemukakan kompetensi ialah merupakan tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi.

Kemudian Wibowo (2014:271) mengatakan kompetensi adalah *suatu kemampuan* untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan/keterampilan, pengetahuan, dan sikap dalam mengelola suatu pekerjaan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

#### **2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Zwell dalam Wibowo (2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Ketrampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
- 6 . Isu Emosional
7. Kemampuan intelektual

Tingkat Kompetensi merupakan pengetahuan ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan didalam pekerjaan dan didefenisikan juga bahwa kompetensi sering dipakai untuk

karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja yang maksimal.

### **2.1.2.3 Indikator kompetensi**

Sutrisno (2012:204), Dalam Ceswirdani *et al* (2017) mengemukakan indikator dari kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu ke dalam kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya sesuatu sehingga dalam setiap peraturan di instansi apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada. Hal ini disebabkan karena pentingnya peranan kedisiplinan dalam mencapai standar-standar perusahaan.



Menurut Bejo Siswanto Sastro Hadiwiryo dalam Lita Wulantika (2016 : 42) “Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang diberikan kepadanya“.

Menurut Sutrisno (2011:86), dalam Abdul Wahab Sya’rani (2018:71) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Kemudian menurut Rivai (2011:825), dalam Abdul Wahab Sya’rani (2018:71) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Adapun Hasibuan (2007), dalam Mardi Astutik (2016:145) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya menurut Hasibuan (2003:194) adalah:

#### **a. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan,

agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

### **2.1.3.3 Indikator – Indikator Disiplin Kerja**

Indikator menurut Sutrisno (2011) , dalam Abdul Wahab Sya'rani (2018:73) yang meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu, Yang meliputi indikator.
  - a. jam masuk kerja.
  - b. jam pulang.
  - c. jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi, yang meliputi indikator.
  - a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
  - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang meliputi indikator.
  - a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
  - b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi, yang meliputi indikator.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

#### **2.1.4 Prestasi Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Anwar prabu mankunegara (2009), dalam Yunarti Anwar (2017:32) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Kemudian menurut (Sutrisno, 2014:151) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Sedangkan menurut Rivai (2010:309), yaitu: “Prestasi kerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Oleh karena itu disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan perannya dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

##### **2.1.4.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau prestasi kerja individu dalam perusahaan menurut Mangkunegara (2012:67) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal

### **2.1.4.3 Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan**

Dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai, menurut Mangkunegara (2012:22-23) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam prestasi kerja.
2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

#### **2.1.4.4 Indikator Prestasi Kerja Karyawan**

Adapun indikator prestasi kerja menurut Anwar prabu Menkumegara (2009), dalam Yunarti Anwar (2017:32) yaitu :

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, akan di jabarkan dan dilihatkan peniliti terdahulu yang membantu terciptanya penilitian ini :

**Tabel 2.1**

**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Tahun	Sumber Jurnal	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	2017	Salama, Hasmin, Muh. Natsir  <b>Metode : kuantitatif</b>  Populasi : 50  Sampel : 50	Pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Satuan Pamong Praja Kabupaten Soppeng.	(1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. (3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. (4) Pelatihan, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.	Penelitian ini dengan peniliti persamaannya yaitu Menggunakan Pengembangan karier sebagai variabel (X) dan prestasi kerja sebagai variabel (Y)	Menggunakan pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel (X)  Jumlah Populasi Karyawannya berbeda  Sampel yang diambil berbeda
2.	2016	Aprilia Anastasya Kawulusan, Jantje L. sepang, Christoffel Mintardjo	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial	Penelitian ini dengan peniliti persamaannya yaitu menggunakan Pengembangan	Menggunakan kompensasi dan semangat kerja sebagai variabel (X)  Jumlah Populasi



No	Tahun	Sumber Jurnal	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p><b>Metode : Asosiatif</b></p> <p>Populasi : 45</p> <p>Sampel : 45</p>	<p>Kerja Karyawan pada PT.Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado.</p>	<p>pengembangan karir dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.</p>	<p>karier sebagai variabel (X) dan prestasi kerja sebagai variabel (Y)</p>	<p>Karyawannya berbeda</p> <p>Sampel yang diambil berbeda</p>
3	2015	<p>Valensia Angelina Wisti Dapu</p> <p>The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on employee Performance</p> <p><b>Metode : Asosiatif</b></p> <p>Populasi : 147 orang</p> <p>Sampel : 60 orang</p>	<p>The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on employee Performance At PT. Trakindo Utana Manado</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan secara bersama Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara, Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen perusahaan diharapkan memperhatikan Motivasi karyawan untuk mendukung peningkatan Kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini dengan peneliti persamaannya yaitu menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel (X)</p>	<p>Menggunakan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebagai variabel (X) dan menggunakan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y)</p> <p>Jumlah Populasi Karyawannya Berbeda</p> <p>Sampel yang diambil berbeda</p>
4		<p>Ilman Ataunur, Eny Ariyanto</p> <p><b>Metode : Asosiatif</b></p>	<p>Pengaruh Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Adaro Energy</p>	<p>Dari hasil penelitian terbukti Kompetensi memberikan kontribusi pengaruh positif yang sangat kuat terhadap kinerja. Namun, pelatihan memberi pengaruh positif yang sangat signifikan</p>	<p>Penelitian ini dengan peneliti persamaannya yaitu menggunakan Kompetensi sebagai variabel</p>	<p>Menggunakan Pelatihan sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y</p>

No	Tahun	Sumber Jurnal	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	2015	Populasi : 171 . Sampel : 120 orang	TBK.	terhadap kinerja. Bersamaan, kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan, yaitu ditunjukkan oleh koefisien determinasi 73,6%	(X)	Jumlah Populasi Karyawannya berbeda  Sampel yang diambil berbeda
5	2015	Guntur Aryo Tejo, Machasin 2  <b>Metode : Kuantitatif</b>  Populasi : 218 Sampel : 141	Pengaruh Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Personil BID. Humas Polda Riau.	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Agar menghasilkan kinerja yang optimal, disarankan petugas Humas Polda Riau Harus tetap fokus dan motivasi personil untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien, masih menciptakan suasana yang kondusif dan nyaman dalam bekerja	Penelitian ini dengan peneliti persamaannya yaitu menggunakan Kompetensi sebagai variabel (X)	Menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel (X) dan Motivasi Kerja sebagai Variabel (Y)  Jumlah Populasi Karyawannya Berbeda  Sampel yang diambil berbeda
6.	2015	Anwar Prabu Mangkunegara, Tinton Rumbungan Octorend  <b>Metode : Kuantitatif</b>  Populasi : 108 Sampel : 108	Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)	Hasil penelitian ini menunjukkan kepada mereka bahwa Work Disiplin memiliki efek positif pada Organisasi Komitmen. Motivasi Kerja memiliki efek positif pada Komitmen berorganisasi. Kepuasan kerja positif pengaruh pada Komitmen Organisasi. Disiplin kerja, Motivasi kerja dan kepuasan	Penelitian ini dengan peneliti persamaannya yaitu menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel (X)	Menggunakan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel (X) dan menggunakan variabel Komitmen Organisasi Karyawan sebagai variabel

No	Tahun	Sumber Jurnal	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				kerja memiliki pengaruh positif tentang Komitmen Organisasi.		(Y)  Jumlah Populasi Karyawannya Berbeda  Sampel yang diambil berbeda
7.	2015	Franco Bryan Logor, Petrus Tumade, Rudy S. Wenas.  <b>Metode : Asosiatif</b>  Populasi : 139  Sampel : 58	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, pelatihan kerja, serta kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. sebaiknya manajemen PT. Hasjrat Abadi Manado lebih meningkatkan lagi kemampuan (softskill dan hardskill) dengan melakukan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, sehingga menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan.	Penelitian ini dengan peneliti persamaannya yaitu menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel (X) dan menggunakan Prestasi Kerja sebagai variabel (Y)	Menggunakan Pelatihan dan Kemampuan Kerja sebagai variabel (X)  Jumlah Populasi Karyawannya Berbeda  Sampel yang diambil berbeda
8	2014	Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieq, Arik Prasetya  <b>Metode : Kuantitatif</b>  Populasi : PT.Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi terhadap Agen pada PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang)	Hasil analisis deskriptif diperoleh gambaran rata-rata hasil jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan adalah baik. Secara parsial untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,026) < (0,05)$ . Hasil uji parsial variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,264. Hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja	Penelitian ini dengan peneliti persamaannya yaitu menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel (X) dan menggunakan Prestasi Kerja sebagai variabel (Y)	Menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel (X)  Jumlah Populasi Karyawannya Berbeda  Sampel yang diambil berbeda

No	Tahun	Sumber Jurnal	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Sampel : random sampling		(X2) diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,000) < (0,05)$ . Hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,664 dan signifikansi t paling kecil 0,000. Secara simultan diperoleh signifikansi F sebesar $(0,000) < \alpha (0,005)$ .		
9.	2013	Fajar Maya Sari  <b>Metode : SEM yang diuji dengan menggunakan program AMOS</b>  Populasi : 182  Sampel : 93	Pengaruh Kompetensi, dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Negara Sekolah Dasar di Kecamatan Gondang, (2) Kompetensi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Indonesia Kecamatan Gondang, (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap guru kinerja di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gondang.	Penelitian ini dengan peneliti persamaannya yaitu menggunakan Kompetensi sebagai variabel (X)	Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel (X) dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel (Y)  Jumlah Populasi Karyawannya berbeda  Sampel yang diambil berbeda

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dilihat dari fenomena Perusahaan : Pengembangan Karir , Kompetensi Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Kayawan. Diantaranya terdapat fenomena pengembangan karir dalam perusahaan yang perlu diperhatikan yaitu perhatian khusus pimpinan dengan melihat pengembangan karir karyawan , fenomena kompetensi meninjau setiap sikap para karyawan dengan sesama rekan kerjanya semua fenomena di atas mampu memeperkuat prestasi kerja karyawan. selain

pengembangan karir dan kompetensi ternyata masih kurangnya karyawan yang datang tepat waktu pada waktu kerja yang berarti karyawan belum mampu disiplin dalam bekerja.

Berikut kerangka pemikiran yang peneliti coba uraikan berdasarkan pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sesuai penelitian pada Divisi Penerangan Jalan Umum (PJU) Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung yaitu :

Pengembangan Karir memiliki peranan yang sangat penting dalam Prestasi Kerja karyawan. Karena jika di dalam perusahaan para karyawan bisa meningkatkan karirnya menyiapkan diri untuk mencapai cita-citanya maka karyawanpun akan meningkatkan prsetasi kerjanya dan mendapatkan balasan hadiah mungkin berupa jabatan yang mereka dapatkan dan inginkan .

Bukan hanya Pengembangan Karir saja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Divisi Penerangan Jalan Umum (PJU) Kota Bandung, kompetensi juga mengambil peranan penting dalam hal mempengaruhi dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karena di dalam kompetensi mencakupi keterampilan, pengetahuan, sikap dan lain – lain. Yang artinya jika karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam pekerjaanya maka pekerjaanpun akan dapat mudah tercapai sesuai tujuan perusahaan.

Kemudian disiplin kerja juga adalah salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuaan disuatu perusahaan. Karena disiplin kerja karyawan berperan penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karena jika karyawan disiplin

dalam bekerja dan mengikuti segala aturan di suatu perusahaan, karyawan akan mampu mencapai prestasi kerja dan memajukan perusahaan.

### **2.2.1 Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Dalam penelitiannya Mohd. Heikal (2016) menyatakan bahwa hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja di peroleh hasil uji t tabel sebesar 1.983 (data ttabel terlampir), dan thitung sebesar 9,342 thitung > ttabel dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja karyawan Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera berate bahwa semakin makin baik pengembangan karir yang dilakukan akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut Vivit mulia Nurhasanah *et al* (2017) Hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja adalah sebesar 57,1%. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara kedua variable tersebut. Artinya bahwa pengembangan karir yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan atau prestasi kerja karyawan sangat bergantung seberapa besar perusahaan memberikan pengembangan karir yang memuaskan karyawan.

Maka berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat diasumsikan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut Gusiardi dan Elfianto (2017) menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang dengan nilai thitung  $>$  ttabel ( $2,732 > 1,661$ ), dan nilai signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan Prestasi kerja tenaga kependidikan STKIP PGRI Padang dipengaruhi oleh kompetensi kerja yang dimiliki.

Sedangkan dalam penelitian Nurlela (2016) mendapatkan kesimpulan hasil perhitungan korelasi product moment sebesar 0,734 dan hasil uji signifikan diketahui  $t$  hitung  $\geq t$  tabel ( $6,02 \geq 1,696$ ). Kemudian hasil determinasi diperoleh bahwa Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lingga Kabupaten Lingga sebesar 53,9% sedangkan sisanya 46.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Yang artinya menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lingga Kabupaten Lingga.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu tersebut dapat di asumsikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yordan ardiandi *et al*, (2015) penelitian melihat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta memperoleh nilai t hitung sebesar 5.401, sedangkan (t tabel) sebesar 1.986 artinya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $5.401 > 1.986$ ). Karena t hitung lebih besar maka  $H_0$  ditolak maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta.

Sementara menurut I Gede Putra Wibawa dan A.A.Ayu Sriathi (2017) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan Blue Marlin Café Kedonganan dengan nilai nilai thitung= 5,240 lebih besar dari t tabel= 1,671 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

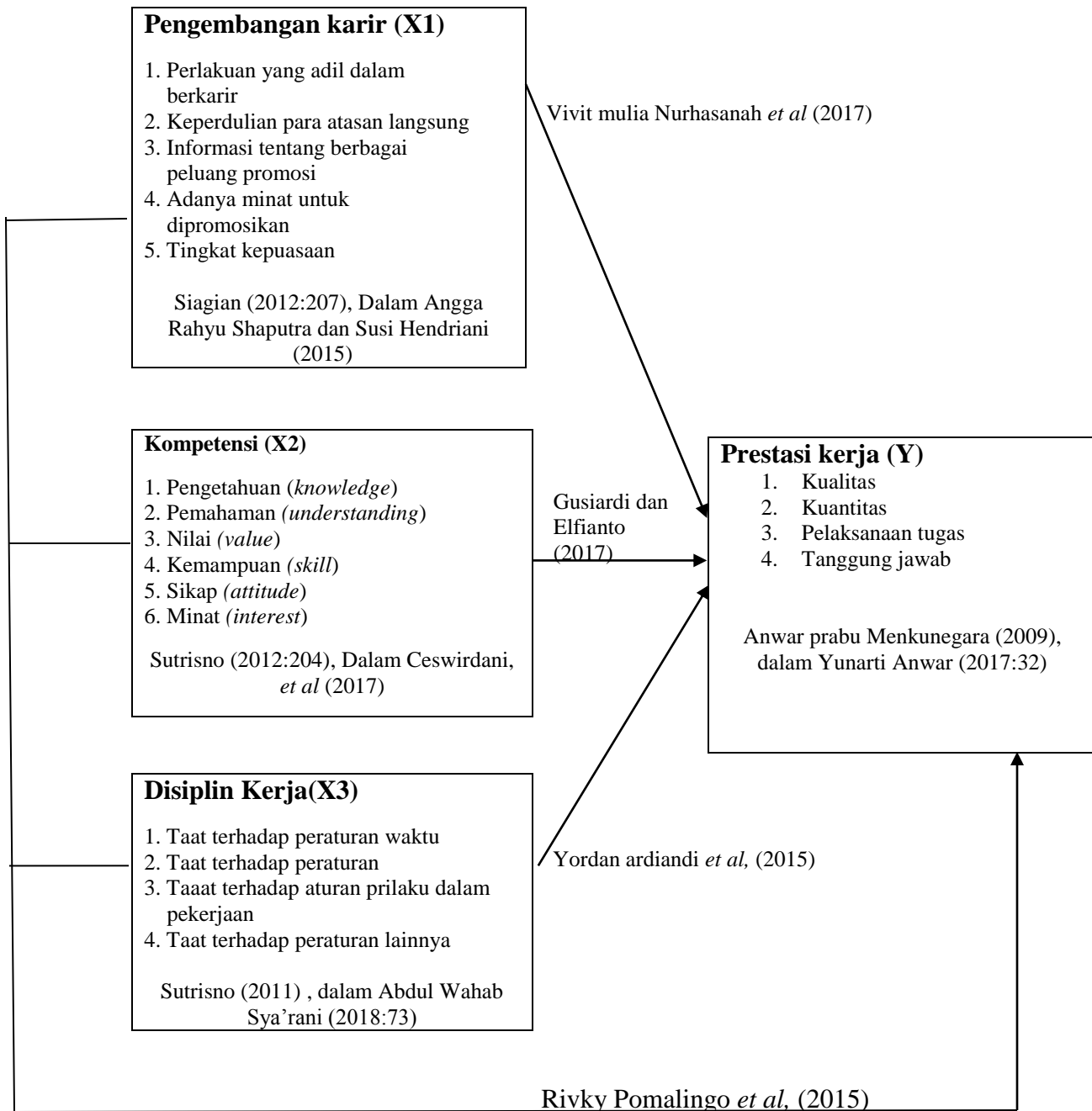
Berdasarkan dari penelitian terdahulu tersebut dapat di asumsikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **2.2.4 Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivky Pomalingo *et al*, (2015) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H3 dan H4 dimana Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Pengembangan Karir, Kompetensi, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.



Berikut ini skema paradigma dari penelitian yang dilakukan :



**Gambar 2.1**

**Paradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada.

Menurut Sugiyono (2017 : 63) menyatakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasar pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pegumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

#### **Hipotesis Utama :**

H1: Pengembangan Karir cukup baik, Kompetensi cukup baik, Disiplin Kerja cukup Baik dan Prestasi Kerja cukup baik Pada Karyawan Divisi Penerangan Jalan Umum (PJU) Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

#### **Sub Hipotesis :**

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Divisi Penerangan Jalan Umum (PJU) Kota Bandung.

- H3: Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Divisi Penerangan Jalan Umum (PJU) di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.
- H4 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Penerangan Jalan Umum (PJU) di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.
- H5 : Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Penerangan Jalan Umum (PJU) di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.